Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

Employment Equity Act

Annual Report to Parliament 1988

Canada

Employment Equity Act

Annual Report to Parliament 1988

© Minister of Supply and Services Canada
Cat. No. MPI-4-/1988
ISBN 0-662-56359-X

WH-3794

Monique Vézina
Minister of State for Employment and Immigration

Minister of State
for Employment and Immigration

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

Her Excellency
Governor General of Canada

May it please your Excellency:

I am pleased to table in Parliament the first Annual Report on the implementation of the Employment Equity Act.

The precedent-setting Employment Equity Act, which was proclaimed in 1986, requires all federally regulated employers with 100 or more employees to adhere to the tenets of the legislation and report annually on their progress.

This report consolidates and analyses the results reported by individual employers for the calendar year 1987. For the first time, the Canadian public has access to information on how the four groups designated in the legislation: women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities groups, are represented in the workforces of federally regulated employers.

The report does not attempt to explain why specific inequalities exist in the representation of the designated groups by occupations or across industrial sectors. The reasons for these persistent and troubling inequities are myriad and subject to debate. The report does, however, serve as a base against which progress toward the achievement of equality in the work place can be measured, as it represents the beginning of an ongoing process of annual reviews and assessments of employers' performance.

A list of the employers subject to the Employment Equity Act is included. The reports of individual employers are available in public libraries across Canada or can be obtained from Supply and Services Canada.

I know that the results of this exercise will be closely monitored by employers, labour, the designated groups and the media. Because this legislation is the first of its kind, it is also being viewed with great interest by provincial and municipal governments, as well as by the international community.

The reports have enabled us to identify and assess the inequities which exist in the federally regulated workforce covered under the Act. I am confident that, with the knowledge that employers now have of their workforces and with public scrutiny of the reported results, the necessary action will be taken to ensure progress towards a more representative workforce - for the benefit of <u>all</u> those involved in the process.

Respectfully submitted,

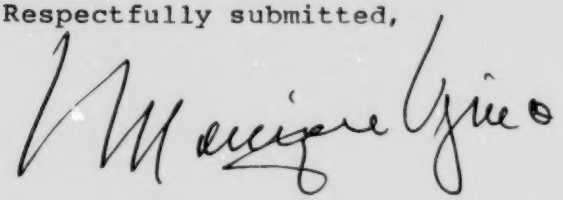


TABLE OF CONTENTS

Highlights ix

1 Employment Equity: The First Year 1

2 Employers' Executive Summaries 7

3 Industrial Sector Profiles 13

4 Overview:

The Employment Equity Workforce 19

Designated Groups: Profiles and Analyses 27

Women 28

Aboriginal Peoples 40

Persons with Disabilities 49

Members of Visible Minorities 59

Conclusion 67

Appendix A: Notes on Data A–1

Appendix B: Tables: The Designated Groups in the Canadian Labour Force B–1

Appendix C: Employers Subject to the Employment Equity Act C–1

Additional copies are
available at:

Employment and Immigration Canada
Enquiries and Distribution
Public Affairs
Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

This document is also available
on audio-cassette at the above
mentioned address.

"The purpose of this Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and .... to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada..."

"...employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

Employment Equity Act
Proclamation August 13, 1986

Highlights

The Employment Equity Act was proclaimed in August 1986. The Act requires federally regulated employers with 100 or more employees to implement Employment Equity programs and to report annually on their results. The legislation focusses on the status of the four designated groups: women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities in the federally regulated workforce. Reports were received from 373 employers, who reported a total of 594,531 on Form 1 of their reports.[1]

The first reports represent benchmark data on the status of the designated groups. The following is an overview of the results reported by employers in the first *Employment Equity Act Annual Report to Parliament 1988*.[2]

Women

- Women had a lower representation in the workforce covered under the Act (41.2%), than they did in the Canadian labour force (44%).
- Women's full-time average salary for the workforce under the Act was 13.5% more than that of women in the Canadian labour force.
- Women held 37.7% of all full-time occupations in the workforce covered under the Act. Women held 74.6% of all part-time jobs and 32.1% of all temporary positions.
- Approximately 9% of the women covered under the Act were also members of one of the other designated groups.
- Women who worked full-time were paid 70% of the average salary of men who worked full-time.

1 See Appendix A, "Notes on Data", as well as Appendix C for list of these employers.
2 See Appendix A, "Notes on Data."

- Women gained 35,912 promotions or 53% of all promotions in the Employment Equity workforce in 1987.
- Over 50% of all women worked in the Clerical Workers group. As well, they held an even greater share of Clerical positions than did women in the Canadian labour force.

Aboriginal Peoples

- Aboriginal peoples were under-represented in the 1987 workforce covered under the Act (0.7%) compared to their representation in the overall Canadian labour force (2.1%).
- The average salary for aboriginal peoples was lower than the average salary for the workforce covered by the Act.
- Two thirds of aboriginal women in the workforce were paid less than $25,000.
- Aboriginal peoples in the workforce were concentrated in the Foremen/Women, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupational groups. There were proportionally fewer aboriginal peoples in Middle and Other Managers, Professionals and Semi-Professionals and Technicians occupational groups.
- The data on hirings and terminations indicated that the number of aboriginal peoples in the workforce did not significantly change in 1987.

Persons with Disabilities

- Persons with disabilities were under-represented in the 1987 workforce covered under the Act. Their representation in the workforce (1.6%) was about one third of that in the Canadian labour force.
- The overall average salary of men with disabilities was nearly equal to that of men covered under the Act. However, women with disabilities earned about 4% less than women in the workforce.
- Over half of all men with disabilities were employed in the Semi-skilled Workers, Skilled Crafts and Trades Workers and Middle and Other Managers occupational groups. Two thirds of women with disabilities were in Clerical Workers positions, slightly higher than the proportion of all women who worked in the Clerical Workers group.

Members of Visible Minorities

- Members of visible minorities accounted for almost 6% of the workforce covered under the Act which was close to their 6.3% representation in the Canadian labour force.
- The overall average salary of members of visible minorities was 93% of that of the workforce covered under the Act. Visible minority women were paid 99.9% of the women's average salary in the workforce. Visible minority men were paid 96.1% of the men's average salary in the workforce.
- Members of visible minorities were more concentrated in the Banking sector in Ontario and in the Communications sector in Quebec than was the workforce in general covered under the Act.
- The reported data indicate that the net effects of hirings and terminations was positive and that the group's size increased by almost 5% in 1987.

1

Employment Equity – The First Year

On 13 August 1986, the proclamation of the Employment Equity Act launched the Legislated Employment Equity Program in this country.

The stated purpose of the Act was to achieve equality in the work place by ensuring that ability was the sole criterion for employment opportunities, benefits and advancement, and to correct the existing disadvantages experienced by four specifically designated groups: women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

This first chapter briefly gives the history of the legislation, the context in which it was introduced and the issues upon which it focusses. This first year has been a time of breaking ground, of coming up with innovative approaches to thorny issues, of testing and refining methods of administering the Act; it has been a year of meetings with people representing the full gamut of Canadian society: employers, employees, trade unions, women's groups, organizations of and for persons with disabilities, visible minority groups, native peoples committees, federal, provincial and municipal agencies and departments, the media, the academic community and the general public.

There have been discussions both about the concept of employment equity as it is defined in Canada, and its implementation. There has been agreement and there has been disagreement, as must happen with an issue that touches the lives not only of members of the four designated groups, but of every Canadian.

How We Got Here

Throughout Canada's history, many separate groups and distinct cultures of this land have called for equity and fair opportunity in employment. The response has been influenced by social reform movements, societal trends, legal decisions, international agreements, economic pressures, the changing composition of the labour force, and by what was happening in other countries.

During the 1950s and 1960s, employment statutes adopted in most Canadian jurisdictions prohibited racial and religious discrimination and legislated equal pay for men and women. In 1960, the first Canadian Bill of Rights was introduced. Stimulated by the winds of change that swept that decade, Canadians began to study the whole concept of human rights much more thoroughly. By the mid-1970s all the provinces had established human

rights commissions whose goals were to prohibit overt discrimination, to eliminate "intent" to discriminate (an elusive and difficult factor to determine) and to establish the practice of equal treatment for all individuals. What was becoming evident was a pattern of "systemic discrimination". Individuals were being denied employment opportunities not on the basis of what they could do, but because of stereotyping or traditional, outdated and sometimes biased personnel management systems.

For example, it was assumed that women did not have the skills or physical ability to work in most blue-collar occupations; or people with disabilities were often not considered for employment because of the assumption that their disability would prevent them from carrying out their tasks properly. General assumptions about groups of people were denying them their full rights as Canadian citizens. The barriers to equality lay in these assumptions, which became an integral part of accepted employment practices.

Changes in Approach

As pressure for change increased, it became clear that it was not enough to legislate general equality, systemic discrimination in the work place was too pervasive. As well, special measures would have to be adopted to ensure that the skills and abilities of the designated groups would be recognized.

During the 1970s and throughout the 1980s, several governments at all three levels launched programs more specifically aimed at minorities and special groups. The Equal Employment Opportunity program for women was introduced in the federal public service; Manitoba, Saskatchewan, Quebec, Ontario and municipal bodies such as the Toronto City Council adopted special employment policies and programs for aboriginal peoples, persons with disabilities, women and visible minorities. At the same time, the women's movement and the emerging movement for aboriginal self-government were gaining momentum.

In 1970, the Royal Commission on the Status of Women reported to the federal government, with 167 recommendations for steps that would promote equal opportunities for women in all aspects of Canadian society. And in 1978, Parliament enacted the Canadian Human Rights Act to provide legal safeguards in the federal jurisdiction against discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex or marital status, conviction for an offence for which a pardon has been granted, or by discriminatory employment practices based on physical handicap.

Progress

Increased pressure from disadvantaged groups themselves, and the gradual shift in social attitudes, led to the federal government's launching of uniquely Canadian programs and policies to improve the employment situation for women, visible minorities, persons with disabilities and aboriginal peoples. One of the early initiatives was the voluntary affirmative action program aimed at private industry, set out in a Cabinet decision in 1975. Federal contractors and Crown corporations were specifically targeted in 1976, and the programs were consolidated in Employment and Immigration Canada in 1978.

The program had two goals. One was to persuade employers, unions and professional associations to change those employment policies and practices that effectively barred the entry and advancement of women, aboriginal peoples, and persons with physical disabilities. Where regional circumstances dictated, a fourth group could be designated, such as, for example, Blacks in Nova Scotia. The second objective of the program was to achieve equal opportunities for women in the workforces of federal contractors and federal Crown agencies.

In 1980, pilot affirmative action programs were begun in three federal government departments. In 1983, this initiative was applied to all departments of the federal public service.

By 1984, in spite of wide-ranging efforts by Employment and Immigration Canada to encourage affirmative action under the voluntary program, it was apparent that government efforts were achieving limited success. This point was further driven home by a number of major Parliamentary and Royal Commission reports, as well as in reports produced by interest groups, most of which recommended that mandatory

programs were necessary if real changes were to be achieved.

As Judge Rosalie Abella wrote in the Royal Commission Report, Equality in Employment, (p. 254): "It is not that individuals in the designated groups are inherently unable to achieve equality on their own, it is that obstacles in their way are so formidable and self-perpetuating that they cannot be overcome without intervention. It is both intolerable and insensitive if we simply wait and hope that the barriers will disappear with time. Equality in employment will not happen unless we make it happen."

The Act

The Employment Equity Act has three major premises: the first is self-evident, that in order to achieve equality in the workplace no individual shall be denied employment opportunities and benefits for any reason unrelated to ability.

The second thrust is the assumption that special measures are necessary to ensure equality for members of the four designated groups. Special measures are strategies to improve the employment situation for specific groups within a short time frame, usually accomplishing the goal faster than with a more passive approach to employment equity planning. Recruitment and training strategies, for example, can be specifically designed to increase the representation of a designated group in a particular job category.

This approach is seen by some as problematic, a remedy with the appearance of simply transferring the advantages previously enjoyed by one sector of the population to another – the swing of the pendulum. However, Canadians have traditionally recognized that in certain instances, justice to individuals can best be achieved by making special provisions for groups. Accommodation and recognition of group rights and characteristics were the basis of protective language and religious clauses in the British North America Act. Veterans of both World Wars have benefited from special rehabilitation, training and preferential hiring treatment in the federal public service. As well, the federal public service has carried out, for at least a decade, a special employment initiative for Francophone Canadians as recommended by the Report of the Bilingualism and Biculturalism Commission, 1969.

Canadian courts and human rights statutes recognize the fundamental validity of deliberate measures to overcome inequality in certain circumstances, including situations where the existence of barriers to equality is the result of unintended, "systemic" discrimination. In a decision handed down on 25 June 1987, the Supreme Court of Canada approved the use of employment equity plans with numerical goals and timetables to deal with proven discrimination against groups (Action Travail des Femmes and the Canadian Human Rights Commission vs. Canadian National Railway Company).

The third tenet of the Act is the concept of "reasonable accommodation" which requires that employers recognize legitimate differences between groups of people and take reasonable steps to accommodate those differences. For example, reasonable accommodation would include the use of special equipment to answer the needs of physically disabled workers, flexible shift schedules to accommodate the needs of religious minorities, work arrangements that recognize the child care responsibilities of parents, and the adjustment of corporate attitudes so that the cultural events and traditions of aboriginal peoples and other minority groups are respected.

How the Employment Equity Act Works

Federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more must plan and implement an employment equity program and report on their results.

Under the Act, employers must:

- identify and eliminate any employment practice in their organization that discriminates against members of the four designated groups;
- institute positive policies and practices to ensure that persons from the designated groups achieve a degree of representation that is at least proportionate to their representation in the workforce or "in those segments of the

workforce that are identifiable by qualification, eligibility or geography."

The Act requires employers to consult with employee representatives or, in unionized settings, with union officials, a provision recognizing that consultation with employees is essential to the success of an employment equity program. Each employer must file an annual report with the Minister of Employment and Immigration showing the distribution of members of designated groups within the company by occupation, by salary range, by full-time, part-time, or temporary status, and by the number of hirings, terminations and promotions.

Employers have found that the following elements are critical to the successful implementation of employment equity:

- senior level commitment
- managers with the necessary authority and resources to provide leadership and co-ordination
- employee involvement, through consultation and participation in the planning process
- an analysis of current employment practices to determine where and why barriers to employment opportunities and benefits are occurring
- an employment equity action plan, with goals and timetables
- a communications strategy, so that the entire organization is informed and prepared for change
- feedback mechanisms that will allow problems to be identified
- monitoring.

An employment equity plan is considered to be the concrete expression of an employer's commitment to achieve a representative workforce at all levels of his/her organization within a reasonable length of time.

Compliance

The strength of the Act is in section 7 where it is stated that if employers do not comply with the mandatory reporting requirements, they are liable to a fine of up to $50,000.

A complementary relationship exists between the Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act, because now, for the first time, the Canadian Human Rights Commission has access to information on the status of designated groups, on a company-by-company basis. This allows the CHRC to determine whether action on its part is warranted, without having to wait for an individual employee to lodge a specific complaint.

Finally, because individual employer reports will be available to the public, it is anticipated that public scrutiny will play an important role in encouraging employers to carry out effective employment equity planning and implementation.

The Present Context

The Employment Equity Act is not alone in its direction: a number of provinces now have either implemented or are studying mandatory pay equity programs for women in the private and public sectors. Some have also launched employment equity programs in government, including Crown corporations, and public institutions such as school boards and hospitals. Others are considering or initiating contract compliance programs requiring that companies doing business with government carry out employment equity planning for specific groups.

Furthermore, a non-statutory program was introduced by the federal government in 1986. Under the Federal Contractors Program, any employer with 100 employees or more who bids on a federal contract to provide goods or services of $200,000 or more in value must sign a Certificate of Commitment to implement employment equity to be eligible to bid. As of September 1988, 1121 organizations had certified their commitment; of these, 560 companies have received federal contracts since the implementation of the program, and are therefore subject to a compliance review. It is estimated that within the coming year about 1500 organizations will have certified their commitment to employment equity.

Other actions have been undertaken to improve the status of designated groups: all provincial and territorial governments have named ministers responsible for the status of women. In some

cases, these offices also have specific program responsibilities such as affirmative action, employment equity or pay equity. Twelve of the 13 governments have also established separate advisory councils to undertake independent research, to provide advice to government, and to bring before the public and the government issues of concern to women. And some governments are putting into place similar agencies and advisory bodies for other groups, such as Native Affairs Directorates, Directorates for Persons with Disabilities and Race Relations Directorates.

The Canadian Jobs Strategy, administered by the Canadian Employment and Immigration Commission, provides a variety of training and work experience programs. Many of these programs are targeted for members of the four designated groups.

Administration of the Employment Equity Act

The Employment Equity Branch of the Canada Employment and Immigration Commission is responsible for the administration of the Employment Equity Act. In practice this means the running of the two programs, the Legislated Employment Equity Program and the Federal Contractors Program.

In carrying out its mandate, the Branch also provides functional guidelines and advice to a network of employment equity consultants located at EIC regional headquarters, professional advice and assistance to employers on the actual process of employment equity planning, and technical support such as detailed labour market information and occupational data for each of the designated groups, tailored to the needs of employers and industry. As well, the Branch is responsible for ongoing consultation with all interested parties in the employment equity policy field.

What Happens in the Future

In 1991, the Employment Equity Act requires a parliamentary review of the legislation. By this date, the government expects to see evidence of creative and comprehensive approaches to the achievement of equality in employment on the part of Crown corporations and private sector employers in the federal jurisdiction. The government will continue to emphasize results and a process of open communication as all participants gain experience with the program. This report is intended to assist that process.

2

Employers' Executive Summaries

Introduction

When the reporting requirements under the employment equity program were being developed, many employers wanted to be able to clarify or supplement the information they were required to provide in their statistical report. To give them more flexibility than the constraints of the forms allowed, they were offered the option of submitting executive summaries no longer than four pages.

The following section is based on those executive summaries. It is important to note that all the summaries were prepared by employers; they describe their own experiences and conclusions. Generalizations based on their comments cannot be applied across the board, since only 139 companies (38% of all employers required to report under the Act) included summaries with their submissions, and these did not always treat the same topics and issues.

The executive summaries cover a broad spectrum of issues and topics:

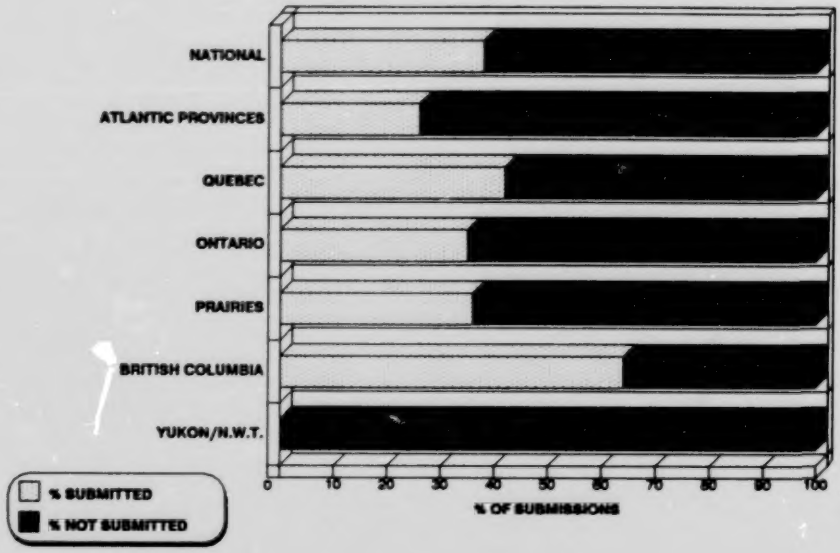
- organizations' current policies and practices, and historical approaches towards employment equity;
- benefits arising from the implementation of employment equity programs;
- challenges faced by their organizations in implementing employment equity programs;
- distribution of designated group members within organizations compared with Statistics Canada data;
- union/management relations;
- special measures and initiatives undertaken and/or planned for the future;
- discussion of the self-identification process;
- clarification of the statistical information; and
- data-gathering methods for reporting purposes.

In their executive summaries, employers had both positive and negative comments to make on their first year's experience.

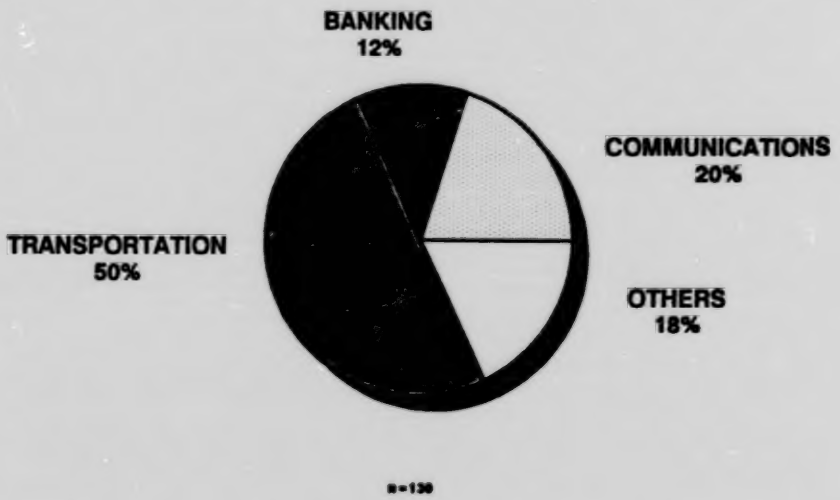
On the Positive Side

Seventy-nine employers – more than half of those who submitted executive summaries – indicated support for the concept of employment equity and

GRAPH 1: EXECUTIVE SUMMARY SUBMISSIONS BY REGION



GRAPH 2: EXECUTIVE SUMMARY SUBMISSIONS BY SECTOR



described the degree of success they had in initiating the program. The following sampling of quotes are from the executive summaries:

> The right to equal access in employment is a cornerstone of Canadian Human Rights. This philosophy helps us to maintain our competitive edge in the market, while at the same time enabling us to expand and develop the best possible workforce.

> In the beginning, little or no regard was given to formal "Employment Equity" or hiring certain groups. We merely hired anyone with experience. By accident more than design, we were fortunate enough to have several qualified women pilots apply and we eventually employed seven. This action by the Company attracted other women pilots who expressed enthusiasm for our hiring practices and their desire to join our company. This unexpected success awoke the company management to the potential value of an "Employment Equity" program. The legislation created the climate to formalize our hiring practices and made the company examine its overall employment practices and performance.

> While we are conscious of the many challenges facing us, we are approaching the task at hand with confidence. The principles of Employment Equity are now widely accepted as something that is not only fair to do but that will help us better manage our Human Resources as well as provide the Corporation with the pool of diversified talents it needs to meet the challenges of the new business environment.

> Employment Equity is not just a policy for us, it is the way we operate. We are committed to building a skilled and balanced workforce where opportunities are provided on the basis of merit. Employment Equity results in good service and makes good business sense.

Challenges

Although most employers reported some success in introducing employment equity programs, problems were indicated. The most frequently mentioned were:

- not enough applicants from designated groups
- downsizing
- restrictions under collective agreements
- low turnover of staff.

The following excerpts from the executive summaries highlight concerns outlined by employers:

A lack of applicants from designated groups

> Our company requires individuals that are uniquely and highly qualified. It has been our experience that it is extremely difficult to locate people with the required criteria within the target groups.

> There are a number of reasons why women are often not attracted to towboat or shipyard work. Among them:
>
> - life on a coastal tug boat requires being at sea two weeks per month, living in close quarters with a small crew.
>
> - work in shipyards is often quite unpleasant as it is extremely dirty, physically demanding and involves working in small confined areas.

Downsizing

> Since 1982, opportunities within the company, and for external recruitment, have been severely restricted due to economic and operating circumstances which have resulted in sizeable staff surpluses. A significant downsizing effort, including a hiring freeze and retirement incentive programs, has been undertaken over the past 6 years to balance the workforce at appropriate levels without laying off regular employees. This is being accomplished by retraining and reassigning existing staff members. During this period, external recruitment has been extremely limited and restricted to obtaining technical skills which are not available within the company. Therefore, significant changes to the composition of our workforce have not been possible as rapidly as we would like.

Restrictions under collective agreements

> We are a highly unionized employer, approximately 87% of our work force. Of these unionized employees, some 97% are covered by collective agreements which have union hiring hall provisions, i.e., the Unions operate a manpower dispatch system, thus leaving the employer with little actual control over hirings.

> Employment practices within the installation function are predominantly governed by collective agreements. Consequently, modifications to [our company's] internal practices which would allow for the undertaking of aggressive employment equity initiatives will require negotiation and collaboration with the bargaining units.

Low turnover of staff

> Turnover in 1986/87 was 3% and generally speaking, has been very low and as a consequence, meeting established hiring goals in the near future may vary. However, in light of this turnover level, hiring guidelines for entry-level positions have been established.
>
> The pace of hires over the next few years is projected to stay very low for these sectors of our business, reducing the pace at which workforce demographics can change.

Two other areas of concern to the employers were the self-identification process and special measures.

Self-Identification Process

One hundred and three summaries (74.1%) touched on the self-identification process. This was a slightly problematic area, perhaps because in this first reporting year under employment equity requirements, many employers had never conducted self-identification surveys before.

The reporting requirements include the gathering of data on members of the designated groups – women, persons with disabilities, aboriginal peoples and visible minorities. The choice of method was left to the employers – surveys, questionnaires or personal interviews. Employees were asked to allow themselves to be identified, or identify themselves, as aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities, according to the definitions set out in the Employment Equity Regulations.

Many employers reported a relatively high response rate from employees on the self-identification surveys. Of the 30% who indicated that they had difficulties while conducting the survey, most were in the transportation industry. Four employers from this group reported administrative difficulties, and eight reported negative feedback from staff. Nineteen employers stated that they felt that some designated group members did not identify themselves appropriately within the guidelines. Some of these problems were touched on by other sector employers but not often.

Special Measures

An employment equity program includes not only the removal of barriers but also special measures taken by employers to remedy the effects or consequences of past discriminatory practices. These adjustments, which are usually an integral part of an employment equity plan, accelerate improvement of the representation of designated group members in a full range of occupations and occupational levels.

Although special measures are introduced to hasten the achievement of a fair and representative workforce, they may also benefit workers who are not members of a designated group. For example, workplace child care and flexible working hours may have been intended originally as a special measure for a specific designated group, yet all employees may benefit.

At a national level, special recruitment efforts were the most common special measure mentioned in the executive summaries. Thirty-nine employers (28.05%) outlined their various hiring practices designed to increase the representation of designated group members.

Twenty-seven percent of the employers reported that they had provided training on employment equity issues to all staff. The third most frequently described measure was the training and development of designated group members. Twenty-two employers (15.83%) outlined their efforts in this area.

Improvement of physical access to buildings was indicated by 13% of all the employers submitting executive summaries. The percentage was higher in the Communications sector, from which 21% of the summaries reported improved physical access to buildings and employment equity training.

The Banking sector referred to the adoption of special measures almost twice as often as those from other industrial sectors. Career counselling, training and development, and employment equity training were highlighted by half the banks reporting. Special recruitment efforts of designated group members were described in 37.5% of the banks' submissions.

Table I

Special Measures Employers Have Adopted or Plan to Adopt by Industrial Sector

Special Measures	Banking		Transportation		Communication		Others	
	FREQ	%	FREQ	%	FREQ	%	FREQ	%
Special Recruitment	6	37.5	13	18.6	12	42.9	8	32
Training and Development	8	50.0	12	17.2	5	17.9	7	28
Career Counselling	8	50.0	1	1.4	3	10.7	3	12
Alternate Work Schedules	2	12.5	3	4.3	1	3.6	1	4
Bridging Positions	1	6.3	2	2.9	1	3.6	1	4
Scholarships	2	12.5	4	5.7	4	14.3	2	8
Designated Inventories	2	12.5	3	4.3	3	10.7	5	20
Improved Physical Access	4	25.0	6	8.6	6	21.4	2	8
Technical Aids	2	12.5	2	2.9	4	14.3	0	0
Job Redesign	2	12.5	2	2.9	0	--	0	0
Employment Equity Training	8	50.0	19	27.1	6	21.4	5	20
Procedures for EE Complaints	3	18.6	3	4.3	1	3.6	0	0

Except in the transportation sector, the most frequently adopted special measure was special recruitment. The transportation industry referred to employment equity training slightly more often than special recruitment. As well, 17% of this sector highlighted past, present and future training and development. The use of designated group inventories was outlined by 20% of the other federally regulated employers. These inventories, which may be developed internally, supply the employer with a list of qualified designated group applicants.

Besides recognizing the importance of educating staff on employment equity issues, an essential step towards equality in the workplace, employers are looking beyond the present special measures and have come up with such initiatives as job sharing, employee assistance programs, summer experience programs for designated group members, alternate work schedules, scholarship programs and technical aids.

The executive summaries have provided an important avenue for employers to augment their statistical employment equity report. As a result of the unstructured format, employers were able to discuss a diverse range of issues, yet there were recurring themes. The information provided in the summaries was a welcome enhancement to the employment equity reports.

3

Industrial Sector Profiles

Employers required to report under the Employment Equity Act have been grouped according to Statistics Canada's *Standard Industrial Classification: 1980* , in order to allow for analysis by industrial sector. The following sectors are the main industrial groupings. See Appendix A, "Notes on Data" for further information.

Banking

The Canadian commercial banking system consists of 66 privately owned banks, operating under the provision of the Bank Act (1980). It has evolved over the past 160 years into a comprehensive network of about 7000 branches across the country and now accounts for 1.1% of the country's Gross Domestic Product. With assets of $486 billion in 1987, the Banking sector, which falls under the federal supervision of the Office of the Superintendent of Financial Institutions, is the largest of Canada's financial "four pillar" system. The other three pillars are the trust companies, the insurance firms and the securities industry, all of which fall under provincial jurisdiction.

Of the eight domestic (Schedule A) and 58 foreign-based (Schedule B) banks in Canada, six institutions account for more than 85% of all bank assets and almost 95% of total employment in the sector (approximately 170,000 people in 1987). These six are the Canadian Imperial Bank of Commerce, the Bank of Montreal, the Bank of Nova Scotia, the Toronto-Dominion Bank, the National Bank and finally, the Royal Bank of Canada. The Royal Bank is the largest with over $102 billion in assets and 42,800 employees, accounting for almost one quarter of all bank assets and bank employment in the country.

Although employment in the Banking sector grew by about 6% between 1982 and 1987, a shift in the economic climate has caused banks to reduce staff levels in order to streamline operations and improve profits. This belt-tightening is partly in response to the $610 million in combined losses reported by all the major chartered banks (except the Toronto-Dominion) in 1987, the first time in recent bank history that healthy profits have not been posted. The losses were caused by the massive increases in provisions for loss against the banks' $25 billion in loans to financially-troubled Third World countries. Profits before this special provision stood at $2.9 billion. Up until 1986, however, the five largest Canadian banks ranked among the ten most profitable institutions in the country.

The Banking sector is the least unionized in Canada with only 1% of all bank employees holding union membership.

The 1987 changes to the Bank Act heralded the first wave of deregulation within Canada's financial sector. By allowing a greater degree of common ownership of banks, investment and securities firms, these changes have enabled the chartered banks to step into the profitable but high-risk business of buying and selling securities. Consequently, most of the domestic banks have acquired the larger existing securities firms. Competition in financial services will get even stiffer with the passage of the new Trust and Loan Companies Act which will let trust companies expand into insurance, banking and securities activities.

To prevent a reoccurrence of the upheavals of the mid-1980s when two domestic banks failed in just over a year, a committee has been formed to ensure adequate information exchange and consultation on supervisory matters relating to solvency, last-resort lending and the risk of deposit insurance pay-out.

Communications

In a country which spans six time zones, with population pockets often separated by vast distances and geographical barriers, communications play an essential role. Canada has developed a world-class system, telecommunications accounting for 2.9% of the nation's Gross Domestic Product.

The sector comprises telecommunications carriers, broadcasting organizations and postal/courier delivery companies. Of these, telecommunications has been the fastest growing area, accounting for 74.4% of the sector's share of the Gross Domestic Product.

In 1986, the Canadian Communications sector employed more than 253,000 people and generated about $12 billion in revenue. Federally regulated carriers employed 66.4% of telecommunications employees and accounted for 69.8% of all revenue. Bell Canada is by far the largest employer with 73.5% of the employees and 76.5% of the revenues of federally regulated carriers.

Traditionally, Canada's telephone carriers have maintained a monopoly in a virtually non-competitive and loosely controlled environment. However, this situation appears to be changing. Federal and provincial officials are hoping to reach an agreement this year on a new telecommunications regulatory process and a new framework for competition.

Apart from its cultural and social significance, Canada's broadcasting system is important in terms of size, with total employment in 1987 of almost 44,000. Despite the fact that all broadcasters except the CBC have gradually increased their workforce over the past ten years, CBC is still the single largest employer with over 32% of all employees in the Broadcasting sector. Private radio employs 27%, private television 21% and cablevision, some 20%. Of the industry's $2.6 billion in revenue in 1986, private television interests generated 38%, cable 29%, and private radio 23%, while the CBC and others accounted for the remaining 10%.

Although all broadcasting organizations have been profitable, the cable television industry has shown strong growth over the past five years, with net profits quadrupling since 1982.

The gradual breakdown of the boundaries between telecommunications, broadcasting, computers and other technologies is creating the incentive for entirely new products and services. Today, Canada is a leader in digital technology, satellite communications, fibre optics, videotex and standards for computer communications.

Cellular systems, another new and largely Canadian-pioneered technology, is expanding at such speed that the number of subscribers is expected to more than triple in just two years and to reach a value of $1.5 billion in telephones and services.

Canada Post Corporation and Canada's courier companies together employed 100,000 Canadians and generated about $4 billion in revenue in 1987. Canada Post, which has about 13,000 outlets across the country, more than half of which are operated by private business, accounted for

approximately 70% of this employment and 77% of the revenues ($3.1 billion). However, it is facing greater competition for many of its products and services from private courier firms throughout the country.

Transportation

Like Communications, Transportation is extraordinarily important to Canada where, for geographic and political reasons, expenditures on transportation are proportionally among the highest of any industrialized nation in the world. Public and for-hire transportation of freight and passengers accounts for almost 4% of the Gross Domestic Product, and provides jobs for about 334,000 people, approximately 2.5% of the labour force.

There are six public modes of intercity transportation: trucking, rail, water, air, bus and pipeline.

Trucking

Of all the modes of transportation, trucking has accelerated into the lead in operating revenues ($8.6 billion in 1986), employment (about 112,000 in 1987) and contribution to the Gross Domestic Product (1.4%). In 1986, the most recent year for which data are available, there were about 6150 for-hire trucking firms and about 25,000 sole owner-operators or partnerships in intercity trucking in Canada.

Rail

Rail currently leads the field in freight transportation (measured in tonnes-kilometres transported). The railways provide employment for about 80,000 people and contribute just under 0.9% to the Gross National Product. Operating revenues came to $7.6 billion in 1986.

The two major players in the Canadian railway industry are Canadian National (CN) and Canadian Pacific Rail (CP Rail), each with its own transcontinental system. In 1986, CN accounted for 52% of all rail freight revenues and CP Rail for 39%. In addition, there are about 30 regional railways, which account for the remaining 9% of revenues.

Passenger transportation, while formerly of great importance, has dwindled to less than 4% of rail operating revenues. Another Crown corporation, VIA Rail, was set up in 1977 with a mandate to revitalize passenger rail services in Canada. With the exception of commuter services, VIA Rail has total responsibility for all intercity passenger trains previously operated by CN and CP Rail. In 1986, VIA Rail generated 81% of all rail passenger revenues in Canada.

Water

While water transportation continues to be a relatively inexpensive and convenient means of moving freight, the shipping industry has been declining somewhat in recent years. Its contribution to the Gross Domestic Product is currently about 0.4% and it employs about 25,000 people. Operating revenues in 1986 amounted to $2.2 billion, with about 226 for-hire carriers, 39 private carriers and 31 government-operated carriers in the industry.

Canadian carriers operate mainly in the Great Lakes – St. Lawrence system and in the Atlantic and Pacific coastal trade. In 1987, Canadian ports handled 227 million tonnes of international cargo and 135 million tonnes of domestic cargo. Canadian carriers accounted for about two thirds of the domestic tonnage but less than one fifth of the international tonnage.

Air

From the start of commercial aviation in Canada in the 1920s, the growth and technological evolution of air transportation have been phenomenal. Today, air transportation completely dominates the long-distance passenger market. In 1987, Canadian airlines had operating revenues of about $6.2 billion, an increase of 110% in real terms since 1971. They provide employment for about 55,000 people and contribute 0.6% to the Gross Domestic Product.

In 1987, the airlines flew 42 billion revenue passenger kilometres in unit-toll services and a further 13 billion in charter services which have been growing steadily in importance.

Currently, only three Canadian airlines offer a national scheduled service: Air Canada, the largest with 44% of industry operating revenues in 1987, closely followed by Canadian Airlines International at 30%, and Wardair a distant third at 6%. In order to secure feeder services to their mainline networks, both Air Canada and Canadian Airlines International have either purchased or taken strong equity positions in regional airlines across the country.

Intercity Bus

In 1986, there were 34 companies providing intercity passenger bus services in Canada. Intercity bus companies provided employment for about 3400 people in 1987 and contributed 0.03% to the Gross Domestic Product. Operating revenues in 1986 came to $0.34 billion, which is roughly comparable with intercity rail passenger transportation. The three leading companies are, in order, Greyhound Lines of Canada Ltd., Voyageur Enterprises Ltd. and Gray Coach Lines.

Pipelines

Oil and natural gas pipelines have become a significant factor in Canadian transportation, with about 43 companies employing 7200 people and contributing 0.4% to the Gross Domestic Product. In natural gas, the leading company is Trans-Canada Pipe Lines Ltd., which accounted for about half of all natural gas throughput in 1987. In oil transportation, the leader is Interprovincial Pipe Line Ltd., with almost two thirds of the oil throughput in 1987.

Others

Nuclear Energy

Canada's nuclear industry, made up of mining, research and manufacturing firms, is regulated by the Atomic Energy Control Board (AECB). In total, the industry generates about $4 billion annually in economic activity and directly employs over 30,000 people. It is estimated that more than 100,000 Canadian jobs depend on the nuclear power industry.

Canada is the leading producer of uranium in the world with most of the mining concentrated in Ontario and Saskatchewan. In early 1988, it was announced that after almost 45 years as a Crown corporation, Eldorado Nuclear Ltd., the oldest and largest uranium mining company in North America, will be merged with the provincially-owned Saskatchewan Mining Development Corporation. This merger will make the new company one of the largest uranium producers in the world, accounting for 40% of Canada's uranium production and 14% of the western world's total supply.

Another Crown corporation, the Atomic Energy of Canada Limited (AECL), and about 100 privately-owned nuclear manufacturing companies make up the rest of Canada's nuclear industry. AECL, best known for its CANDU nuclear reactors, employed about 5000 people and generated $4.25 billion in revenue in 1987.

Frontier Lands Oil and Gas

The search for new sources of oil and natural gas has extended in recent years to Canada's frontier lands, including the Yukon Territory, the Northwest Territories, Hudson Bay and most of the country's offshore areas. Responsibility for the regulation of oil and natural gas exploration, development and production on Canada's frontier lands rests with the Canada Oil and Gas Lands Administration (COGLA). However, joint management and revenue-sharing accords pertaining to offshore oil and gas resources have been signed recently with Newfoundland and Nova Scotia.

In 1986, at peak periods, about 5300 people worked in petroleum-related jobs on the frontier lands. During the same year, a total of $1.0 billion was invested in development and production activities related to oil and natural gas, 98% of which was exploration. However, these expenditures are only about half the 1985 figure, a consequence of the continued low price of petroleum products.

To date, low prices have severely limited oil and natural gas production in the frontier lands. In 1986, oil production was largely restricted to the Norman Wells field (Mainland Territories) which produced 1.4 million cubic metres. Small amounts were also produced at Amauligak in the Beaufort

Sea and Bent Horn in the Arctic Islands. During the same year, 205 million cubic metres of natural gas were produced at Pointed Mountain, and 188 million cubic metres at Norman Wells, both in the Mainland Territories.

Flour and Feed Mills

The flour milling industry in Canada consists of those firms which primarily mill wheat and other cereal grains into flour and meal and to a lesser extent blend milled cereal products. Of the 47 milling establishments in the country, 15 are in western Canada where milling capacity is declining. However, it has been slowly but steadily increasing in eastern Canada. This reflects the continuing closure of older western mills built earlier in the century to serve export markets which have now disappeared. In the last 20 years, the Canadian share of world trade in flour has declined from roughly 20% to about 8% today.

Western Canada accounts for about 25% of total employment in the sector, with about 750 of the 3000 employees across Canada located in the Prairie provinces and British Columbia. Most mills in Canada, though generally profitable, have been operating at around 70% of their rated capacity throughout the 1980s.

The milling industry is highly regulated, and plants can operate only under licenses issued by the Canadian Grain Commission, which also inspects plant operations. Because strict import restrictions exist on wheat and wheat products, the industry operates in an essentially closed market.

Commercial Grain Elevators

The Canadian grain elevator system, which employs about 6300 people, includes (as of 1 August 1987) 1845 licensed commercial elevators with a combined storage capacity of 15.2 million tonnes. Saskatchewan leads in licensed elevator capacity with 27% of the total, followed by Ontario with 23% and Alberta with 19%.

Commercial grain elevators are owned either by producer co-operatives or by private grain companies. The last government-owned elevator was sold in 1981. In 1987, although there were 92 companies and individuals licensed to operate elevators, over half the total storage capacity was owned by only four organizations, the Saskatchewan Wheat Pool (22% of the total), Alberta Wheat Pool (12%), United Grain Growers Ltd. (11%) and the Pioneer Grain Company (7%).

Over the last 20 years there has been a 64% reduction in the number of licensed elevators and a 21% reduction in storage capacity. Most of this decline is in Saskatchewan and Alberta.

4

Overview: The Employment Equity Workforce

Introduction

This section provides an overview of the data collected in 1987 as a result of the Employment Equity Act.[1] The purpose is to set the context for the analysis of each of the designated groups by describing the employment equity workforce as a whole. All the data pertain to 1987. Each of the designated groups is covered in a separate section in this chapter.

Main Findings

The occupational structure of the workforce covered by the Act is very different from that of the Canadian labour force. The much higher proportion of Semi-skilled Manual Workers' and Clerical Workers' positions reflects the sectoral composition of the employers covered under the Act, particularly the large concentration of employment in the Transportation and Banking sectors.

Employment growth for those employers covered under the Act was very low in 1987. Although there was a marginal decrease in full-time employment, part-time employment actually increased. Once again, this may be partially explained by certain sectoral characteristics. For example, the Transportation, Communications and Banking sectors are undergoing significant restructuring.

Sectoral Distribution of Employers

Table 1 shows the sectoral distribution of the employers under the Act as well as their average number of employees. About 90% of the employers were concentrated in three broad industrial sectors. This high degree of sectoral concentration is very different from that which exists in the Canadian economy.

Workforce

The 363 employers' reports included in this analysis covered a total of 586,861 permanent full-time,

1 For more information, see Appendix A, "Notes on Data."

Table 1:
Number of Employers and Average Number of Employees by Industrial Sector in the Employment Equity Workforce

Industrial Sector	Average Number of Employers	Number of Employees
Banking	22	7,705
Transportation	207	972
Communications	85	2,061
Others	49	837
All Sectors	363	1,617

permanent part-time and temporary employees in the workforce under the jurisdiction of the Employment Equity Act in 1987. This represented approximately 50% of the federally regulated workforce. Approximately 10% of the Canadian labour force is under federal jurisdiction. The number of employees covered under the Act represented about 4.2% of the Canadian labour force.

Employment Status

Table 2 shows the distribution of the workforce across industrial sectors and by employment status. Almost 90% of the workforce were employed in permanent full-time positions; 9.5% were in part-time jobs; and only 1.2% were classified as temporary.[2] The proportion of full-time employees is almost 5% greater than that for the Canadian labour force.

Distribution Across Industrial Sectors

The Transportation sector employed the largest proportion of the workforce under the Act at 34.3%; Communications accounted for 29.9%. The Banking sector accounted for 28.9% of full-time employment and almost 50% of all part-time employment.

Geographic Location

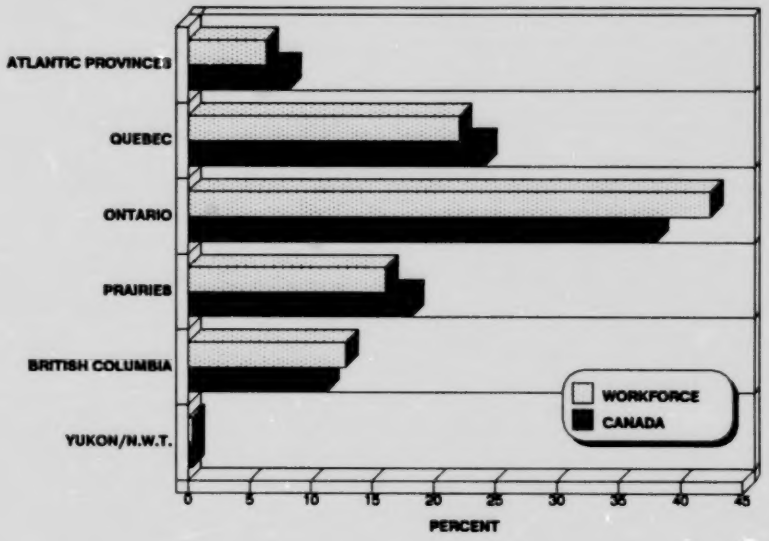
The regional distribution of the workforce under the Act fairly closely parallels that for the Canadian labour force in Graph 1. The workforce covered under the Act was concentrated in Ontario (42.4%) and Quebec (22%).

Salaries

In 1987, the estimated overall average salary of employees in the workforce covered under the Act was $29,274. The estimated average part-time salary was $14,030. The average full-time salary was $31,047. This was $1952 more than the

2 Temporary employment figures do not accurately reflect the full numbers because employers did not have to report their temporary employees if they represented less than 20% of their workforce.

GRAPH 1: LOCATION OF CANADIAN LABOUR FORCE AND THE WORKFORCE UNDER THE ACT



GRAPH 2: SALARY DISTRIBUTIONS FOR THE WORKFORCE UNDER THE ACT

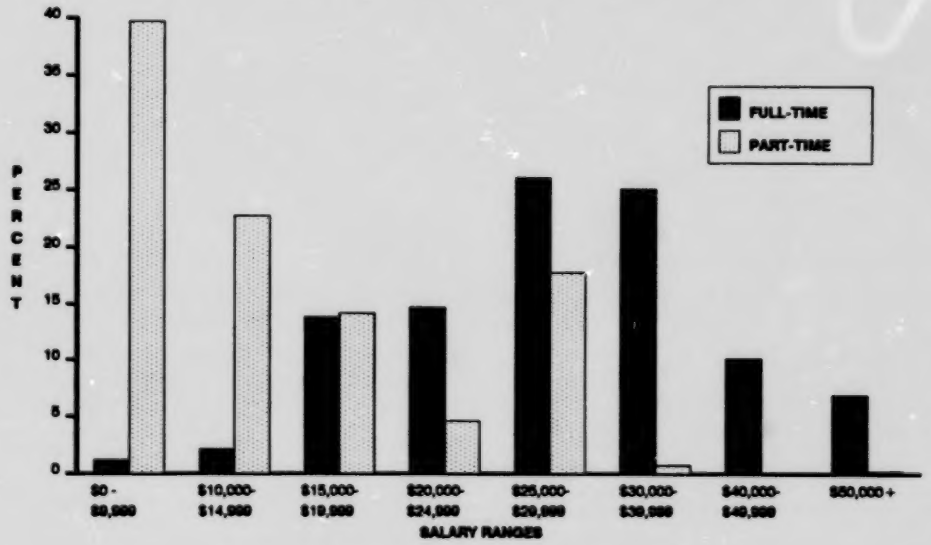


Table 2:
Number of Employees in the Employment Equity Workforce by Employment Status and by Industrial Sector

Employment Status	Banking	Transportation	Communications	Others	All Sectors
Full-time	141,747	188,001	155,316	38,853	523,917
Part-time	27,226	9,218	17,479	1,783	55,706
Temporary	534	3,891	2,429	384	7,238
Total	169,507	201,110	175,224	41,020	586,861

full-time average salary for the Canadian labour force.[3] This difference was maintained even when the differences in the representation of men and women and occupational distribution were taken into account.

Distribution of Workforce Across Salary Ranges

Graph 2 shows the distribution of the workforce by employment status across salary ranges. Over 50% of the full-time employees in the workforce were paid between $25,000 and $39,999. Over 60% of part-time employees were paid less than $15,000.

Salaries by Industrial Sector

Table 3 shows the average full-time salaries for the workforce by industrial sector. The lowest average salary was $27,210 in the Banking sector; the highest was $34,200 in Others.

Occupational Distribution

Table 4 compares the occupational distribution of full-time employees across industrial sectors with the full-time occupational distribution in the Canadian labour force. The four largest occupational groups were Clerical Workers, Semi-skilled Manual Workers, Middle and Other Managers and Skilled Crafts and Trades Workers. These accounted for over 70% of the workforce covered. The same four occupational categories accounted for only 40.6% of the Canadian labour force.

The largest difference between the two distributions was in the Clerical and Semi-skilled Manual occupational groups. More than 25% of full-time employees under the Act hold Clerical positions compared to only 17% in the Canadian labour force, and about 20% are in Semi-skilled occupations compared to less than 10% in the Canadian labour force.

Distribution by Industrial Sector

The occupational distribution of full-time workers in the industrial sectors under the Act (see Table 5) helps to explain the differences between the employment equity workforce and the Canadian labour force. The Banking sector accounted for

3 Unpublished data, Statistics Canada, Census 1986. 1985 dollars converted to 1987 dollars using the Consumer Price Index.

Table 3:
Estimated Average Salaries for Full-time and Part-time Employees in the Employment Equity Workforce by Industrial Sector

Industrial Sector	Full-time	Part-time
Banking	$27,210	$10,833
Transportation	$31,939	$10,654
Communications	$32,668	$21,224
Others	$34,200	$12,664
All Sectors	$31,047	$14,030

Note: Estimates from Forms #3: Salary Distributions.

Table 4:

Occupational Distribution of Full-time Employees in the Employment Equity Workforce, by Industrial Sector and in the Canadian Labour Force

Occupational Group	Banking	Transport-ation	Communi-cations	Others	All Sectors	Canadian Labour Force
Upper level Managers	0.9%	0.8%	0.7%	1.6%	0.9%	1.4%
Middle and Other Managers	24.2%	5.4%	13.0%	11.9%	13.2%	7.0%
Professionals	11.0%	2.1%	3.8%	10.0%	5.6%	12.0%
Semi-Professionals and Technicians	1.7%	5.5%	8.6%	8.2%	5.6%	4.6%
Supervisors	6.4%	2.4%	1.5%	4.4%	3.4%	2.4%
Foremen/Women	0.0%	5.1%	3.3%	4.0%	3.1%	2.7%
Clerical Workers	54.7%	15.3%	20.6%	15.3%	27.5%	17.0%
Sales Workers	0.3%	3.1%	4.0%	1.1%	2.5%	7.7%
Service Workers	0.3%	5.6%	0.1%	1.3%	2.2%	10.0%
Skilled Crafts and Trades Workers	0.2%	17.1%	13.6%	10.5%	11.0%	7.6%
Semi-skilled Manual Workers	0.1%	27.2%	28.5%	16.4%	19.4%	9.0%
Other Manual Workers	0.2%	10.6%	2.3%	15.3%	5.7%	14.9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

nearly 54% of the full-time Clerical positions held by employees in the workforce. The proportion of Clerical Workers in all other sectors is similar to the proportion of Clerical Workers in the Canadian labour force.

The Semi-skilled Manual occupational group was proportionately three times larger in the Transportation and Communications sectors in the workforce covered under the Act than in the Canadian labour force. All industrial sectors in the employment equity workforce, with the exception of Transportation, showed proportionately more Middle and Other Managers occupations than that in the Canadian labour force.

The occupational distribution of the part-time workforce under the Act is heavily concentrated in the Clerical and Semi-skilled Manual Workers occupational groups, with more than 80% of part-time workers in these two groups alone. In the Banking sector, 96.8% of part-time employment was in Clerical. The Semi-skilled Manual Workers category accounted for 52.9% of part-time employment in the Communications sector and 47.4% of the part-time employment in Others.

Hirings and Terminations

Employers under the Act reported a total of 76,364 hirings and 74,067 terminations. The difference between these two activities yielded 2297 new jobs. This represented only 0.4% net growth in employment. This was much lower than employment growth in the Canadian labour force as a whole. Furthermore, the growth that did occur in the workforce was concentrated solely in part-time jobs. In fact, full-time employment decreased by about 1% in 1987, while part-time positions increased by 15%. This is a different trend from that seen for the Canadian labour force where growth in full-time employment was 3.1% while that for part-time was less than 1% in 1987.[4]

Hirings and Terminations by Industrial Sector

Table 6 summarizes the information on hirings and terminations for full-time and part-time employment across the industrial sectors. It indicates that this slight shift from full-time to part-time employment occurred in all industrial sectors.

This shift on the occupational distribution of the workforce was most evident in the full-time Middle and Other Managers and Foremen/Women groups where much of the decrease occurred. The largest increase in employment was in part-time Clerical and Other Manual occupations.

Promotions

In 1987, a total of 67,785 promotions were reported by employers under the Act. Over 94% of these promotions were in full-time positions. There were limited opportunities for upward movement within part-time employment.

Table 7 summarizes promotions for full-time and part-time employment in each industrial sector. More than 57% of the full-time promotions were in the Banking sector. This was a significantly larger proportion than its 27% share of the full-time workforce covered under the Act. The trend is similar in part-time employment where Banking accounted for 69% of part-time promotions compared with its 49% share of the part-time workforce.

The overall effect of promotions on the occupational distribution of the workforce was minimal. Notably, in Banking over 40% of full-time promotions went to Clerical Workers and about 33% went to Middle and Other Managers. Almost all part-time promotions in Banking were in the Clerical Workers category.

4 Statistics Canada, *The Labour Force*, January 1988.

Table 5:

Occupational Distribution of Part-time Employees in the Employment Equity Workforce by Industrial Sector

Occupational Group	All Sectors	Banking	Transportation	Communications	Others
Upper level Managers	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
Middle and Other Managers	1.2%	0.0%	0.2%	0.8%	0.7%
Professionals	0.9%	0.3%	0.3%	1.7%	0.6%
Semi-Professionals and Technicians	0.2%	1.7%	5.7%	7.6%	2.4%
Supervisors	0.6%	0.1%	0.5%	0.8%	0.5%
Foremen/Women	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%
Clerical Workers	96.8%	29.0%	25.8%	19.2%	60.8%
Sales Workers	0.0%	9.7%	2.8%	2.1%	2.6%
Service Workers	0.1%	4.9%	0.4%	15.2%	1.5%
Skilled Crafts and Trades Workers	0.1%	1.6%	3.4%	1.1%	1.4%
Semi-skilled Manual Workers	0.0%	26.8%	52.9%	47.4%	22.6%
Other Manual Workers	0.1%	25.9%	7.7%	4.1%	6.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Table 6:
Hirings, Terminations and Net Effect, for Full-time and Part-time Employees in the Employment Equity Workforce by Industrial Sector

Industrial Sector	Hirings		Terminations		Net effect	
	Full-time	Part-time	Full-time	Part-time	Full-time	Part-time
Banking	12,979	8,690	15,187	6,372	(2,208)	2,318
Transportation	24,921	6,793	26,826	4,699	(1,905)	2,094
Communications	8,496	6,602	9,560	3,907	(1,064)	2,695
Others	3,249	706	4,000	465	(751)	241
Total	49,645	22,791	55,573	15,443	(5,928)	7,348

Note: Negative numbers are between parentheses.

Table 7:
Promotions for Full-time and Part-time Employees in the Employment Equity Workforce by Industrial Sector

Industrial Sector	Promotions	
	Full-time	Part-time
Banking	36,909	2,548
Transportation	14,449	129
Communications	9,911	979
Others	2,709	26
All Sectors	63,978	3,682

Designated Groups: Profiles and Analyses

The four groups specifically designated by the Employment Equity Act are:

- women
- aboriginal peoples
- persons with disabilities
- members of visible minorities

This chapter presents an analysis of the position of each designated group from two perspectives: Part I outlines the position of the designated group within the Canadian labour force.[1] as a whole, based on data from the 1986 Census of Canada. Part II is an analysis which summarizes the status of the group in the workforce governed by the employment equity legislation.[2]

The tables within the text illustrate the status of each group within the employment equity workforce. (For a complete consolidation of the data concerning these groups, refer to the second volume of this Report, Employment Equity Act Annual Report to Parliament 1988, Tables). The tables showing the representation of the designated groups in the Canadian labour force are grouped in Appendix B to allow for comparison across the four groups.

The designated groups make up more than half of the total population of Canada. However, all of these groups have a higher rate of unemployment than that of the total population. Women made up slightly more than half the Canadian population in 1986. According to the 1986 Census figures, there were 712,000 individuals identified as aboriginal peoples, which represented 2.8% of the total population. [3] There were 3.3 million people with disabilities representing 13.2% of the Canadian population, about three million in private households and 250,000 in health-care institutions. There were 1.5 million members of visible minorities, which accounted for 6.3% of the Canadian population.

---

1 Occupational data from the 1986 Census were compiled using the population who worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who last worked sometime in 1985 or 1986. The experienced labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitation Survey.

2 This workforce refers to those people who were reported as employees in 1987 by employers under federal jurisdiction who were subject to the Employment Equity Act. Employees were reported according to the total number of men and women and according to the numbers of individuals within the four designated groups who identified themselves as such, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the Employment Equity Act.

3 All 1986 Census figures include the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

Women

Part I: Profile of Women in the Canadian Labour Force

The number of Canadians in the labour force rose from 64.8% of the total population in 1981 to 66.5% in 1986. This increase reflected the growing number of women in the labour market. Total employment rose by 534,300 during this period; women accounted for 95% of this increase. Whereas the participation rate of men decreased slightly from 78.2% to 77.5%, the rate for women increased from 51.8% to 55.9%. The most significant increase occurred among women between the ages of 25 and 44, whose participation rate rose from 65.2% in 1981 to 73% in 1986.

In 1986, the unemployment rate for women was 11.2% in comparison to 9.6% for men. Unemployment was higher for women than for men in all age groups except between the ages of 15 and 24. Women comprised 44% of workers in all occupations in Canada, but they were not equally represented in all occupations. They held 17.4% of Upper-level Managers positions and 33.1% of Middle and Other Managers positions in 1986. Women were under-represented in the Skilled Crafts and Trades occupations where they made up 8.3% of the workforce. In comparison, 14% of the Semi-skilled Manual occupations and 29.2% of Other Manual occupations were held by women. Conversely almost 80% of all Clerical Workers and 61.3% of all Service Workers were women.

The statistics for occupational distribution indicate that most women in Canada still work in Clerical, Sales and Service Workers occupations (more than half the women in the workforce as compared to about one fifth for men). Less than 6% of women were in management jobs compared to 10.5% of men. Over 45% of men were employed in Skilled Crafts and Trades, Semi-skilled Manual and Other Manual Workers occupations compared to 14.2% of women. There were less than 90,000 women in Skilled Crafts and Trades occupations compared to more than 600,000 working in Other Manual occupations.

Part II: Status of Women in the Workforce Covered Under the Employment Equity Act

Representation in the Employment Equity Workforce

The 241,537 women in this workforce in 1987 represented 41.2% of the overall employment equity workforce, about 2.8% less than their representation in the Canadian labour force. It is estimated that 22,000 women were also members of one or more of the three other designated groups. This dual membership represented approximately 9% of all women in the workforce under the Act.

Representation by Employment Status

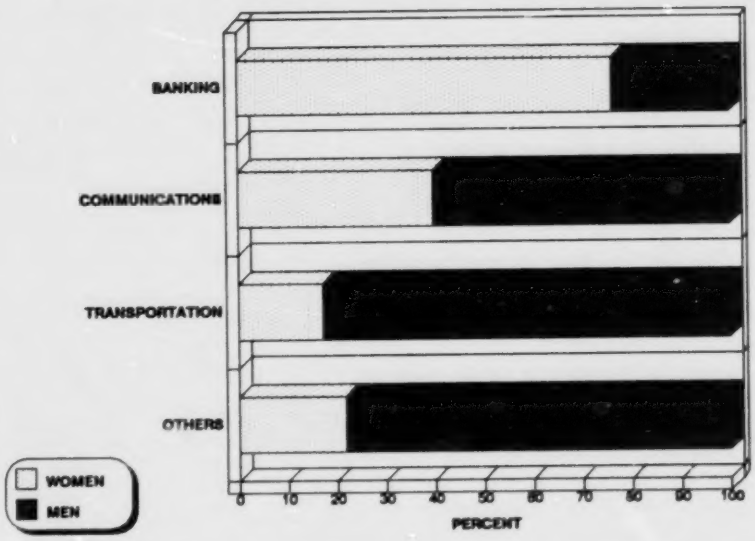
Table 1 shows that 81.8% (197,656) of women in the workforce were in permanent full-time jobs, 17.2% (41,557) were reported in part-time employment, and 1% (2324) were in temporary positions. The distribution of men in the workforce was somewhat different; 94.5% were full-time employees, and 4.1% were part-time and 1.4% worked in temporary jobs.

Women held 37.7% of all full-time jobs in the workforce, 74.6% of the part-time jobs and 32.1% of the temporary positions.

Representation by Industrial Sector

Graph 1 shows that women accounted for more than three quarters of all employees in the Banking sector; they held 72.5% of the full-time jobs in this sector and 94.4% of the part-time jobs. However, women held less than 40% of the jobs in all the other industrial sectors. In Communications, women held 36.8% of the full-time positions and 64.4% of the part-time positions. In Transportation, women accounted for 17% of all employees. They

GRAPH 1: REPRESENTATION OF WOMEN AND MEN BY INDUSTRIAL SECTOR



GRAPH 2: FULL-TIME SALARY DISTRIBUTIONS OF WOMEN AND MEN IN THE WORKFORCE

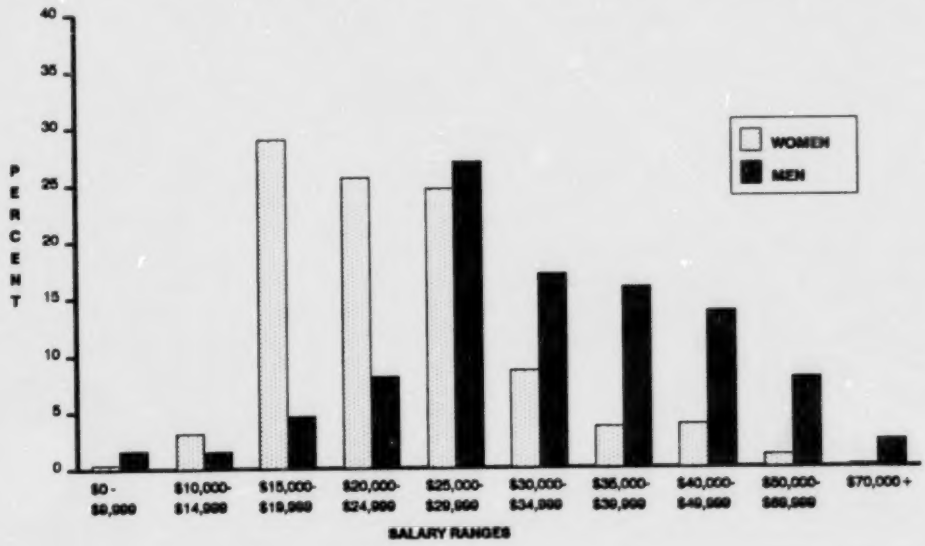


Table 1:
Distribution of Women and Men, by Employment Status and by Industrial Sector

Employment Status	Banking	Transportation	Communications	Others	All Sectors
Full-time	141,747	188,001	155,316	38,853	523,917
Men	38,931	158,283	98,212	30,833	326,263
Women	102,816	29,716	57,104	8,020	197,656
Women's %	72.5%	15.8%	36.8%	20.6%	37.7%
Part-time	27,226	9,218	17,479	1,783	55,706
Men	1,537	5,335	6,214	1,063	14,149
Women	25,689	3,883	11,265	720	41,557
Women's %	94.4%	42.1%	64.4%	40.4%	74.6%
Temporary	534	3,891	2,429	384	7,238
Men	36	3,391	1,206	281	4,914
Women	498	500	1,223	103	2,324
Women's %	93.3%	12.9%	50.3%	26.8%	32.1%
All	169,507	201,110	175,224	41,020	586,861
Men	40,504	167,011	105,632	32,177	345,320
Women	129,003	34,099	69,592	8,843	241,537
Women's %	76.1%	17.0%	39.7%		

held 15.8% of full-time jobs and 42.1% of part-time jobs.

Distribution across the Industrial Sectors

The majority of women (53.4%) worked in the Banking sector. The Communications sector employed the second largest number (28.8%), followed by Others (21.6%) and Transportation (13.3%).

Average Salaries in the Employment Equity Workforce

The estimated average salary for all women in the workforce was $22,767 or 67.3% of the estimated average salary for men.

The estimated average salary for women who worked full-time in the workforce was $24,675, which was 70.7% of men's average full-time salary.

Women's full-time average salary for the workforce under the Act was $2900 or 13.5% more than that of women in the Canadian labour force. Men's salary in the workforce was 5.4% greater than the average salary of men in the Canadian labour force.

For permanent part-time work, women were paid an estimated average salary of $13,947, which was 97.7% of men's part-time average salary.

Graph 2 provides further illustration of the wage gap between men and women in the workforce. Note that the two distributions were very different. Women were more heavily concentrated than men in the lower salary ranges. Over 58% of women working full-time were paid less than $25,000 compared to 15.8% of the men. Nearly one in four men (24.1%) was paid more than $40,000 compared to one in 20 women (5%).

Salaries by Industrial Sector

The average full-time salary for women was lowest in the Banking sector at $22,368, 55.9% of men's full-time average in this sector.[1] This represented the widest salary gap between women and men. The highest average full-time salary was paid to men in the Banking sector. In each of the other industrial sectors, women working full-time were paid less than 80% of men's salaries.

Salary Quarters and Occupational Distribution

Employers under the Act were also required to provide information on the distribution of the designated groups across salary quarters within each occupational group.[2] Table 3 presents a series of measures that indicate "where", in terms of the salary quarters, men and women were within each occupational group. It shows that women were employed more often in lower salary ranges than were men. While these differences were not always significant, they were present for almost all occupational groups and for all industrial sectors.

Occupational Distribution

There were considerable differences between the distribution of men and women working full-time across occupational groups. Women were nearly nine times more likely to hold Clerical Workers jobs than were men. Less than 0.5% of women worked in Skilled Crafts and Trades occupations, compared to 17.4% of men. The differences were nearly as large in the Semi-skilled Manual occupations where 7% of women were employed compared to 27% of men.

Women in the workforce were twice as likely to work in Middle and Other Managers, Supervisors, Clerical and Semi-skilled Manual occupational groups as were women in the Canadian labour force. Six out of ten women were employed in the Clerical Workers group in this workforce.

However, women in the workforce were less likely to be employed in Professionals, Semi-Professionals and Technicians, Sales, Service and Other Manual occupations than were women in the Canadian labour force.

Graph 3 presents the representation of men and women working full-time by occupational group. Women held less than 5% of Upper-level Managers positions, a little more than 30% of Middle and Other Managers positions and less than 5% of Foremen/Women occupations under the Act. A notable contrast was evident between the Skilled Crafts and Trades and Other Manual Workers occupations where almost all were held by men compared to the Clerical Workers occupations in which five out of six positions were held by women.

Women had a smaller share of the jobs in each occupational group in the workforce under the Act than did women in the Canadian labour force, except for the Clerical Workers and Supervisory occupational groups.

---

1 The legislation does not require the reporting of sufficient data to allow for an analysis of all of the factors that determine the wage gap.

2 To explain briefly, employers are required to divide the difference between the highest and lowest salaries of employees in each occupational group into four equal salary ranges. Then they indicate how many of their employees fall in each salary quarter. For more information on salary quarters and how they are derived, see "Regulations and Schedules" in Employment and Immigration Canada, *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, 1986.

GRAPH 3: REPRESENTATION OF WOMEN AND MEN BY OCCUPATIONAL GROUP

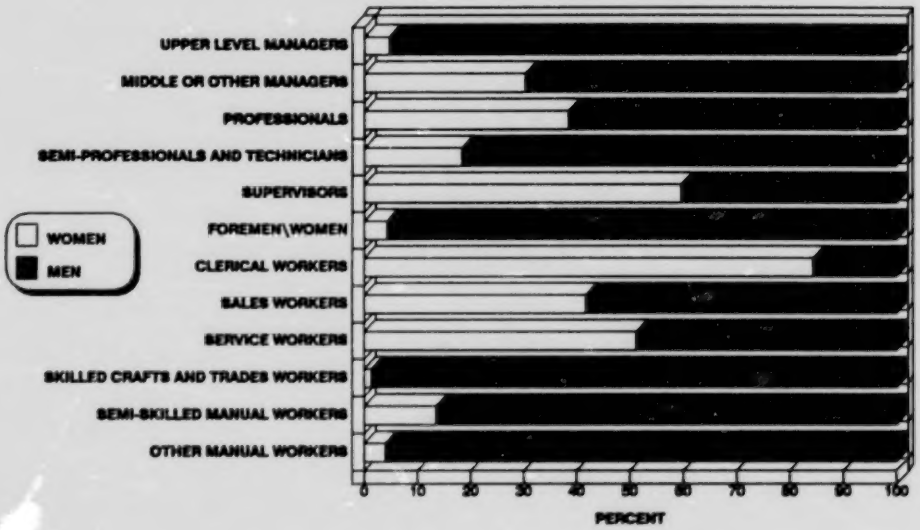


Table 2:
Estimated Average Salaries for Women and Men by Industrial Sector and by Employment Status

Industrial Sector	Full-time	Part-time	All Emp. ** Status
Banking	$27,210	$10,833	$24,517
Men	$39,984	$10,116	$38,835
Women	$22,368	$10,876	$20,018
Women/Men *	55.9%	107.5%	51.5%
Transportation	$31,939	$10,654	$30,568
Men	$33,183	$11,035	$32,045
Women	$25,345	$10,134	$23,376
Women/Men *	76.4%	91.8%	72.9%
Communications	$32,668	$21,224	$31,487
Men	$35,306	$18,827	$34,345
Women	$28,186	$22,433	$27,209
Women/Men *	79.8%	119.2%	79.2%
Others	$34,200	$12,665	$33,105
Men	$36,222	$12,539	$35,248
Women	$26,417	$12,792	$25,221
Women/Men *	72.9%	102.0%	71.6%
All	$31,047	$14,030	$29,274
Men	$34,920	$14,279	$33,842
Women	$24,675	$13,947	$22,767
Women/Men *	70.7%	97.7%	67.3%

* Women's salaries as a proportion of men's salaries.

** All Employment Status.

By Industrial Sector

Banking

In the Banking sector 69.4% of women worked in the Clerical Workers group in 1987, 12.9% were reported in Middle and Other Managers occupations and 8.2% were in the Professionals occupations. In comparison, more than one half of all men in Banking held Middle and Other Managers positions, nearly 20% were in the Professionals occupations and 15.8% were in the Clerical Workers groups.

Women held 72.5% of all full-time positions in Banking. They had a 2.9% share of Upper-level Management jobs, 38.3% of Middle and Other Managers jobs, 54.2% of Professionals positions and 92% of all Clerical positions in Banking.

Table 3:
Position of Women in the Salary Quarters, by Industrial Sector

	Banking		Transportation		Communications		Others	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level Managers	1.3	1.1	2.0	1.7	2.1	1.7	2.0.	1.9
Middle and Other Managers	1.7	1.2	2.0	1.4	2.1	1.8	2.2	1.9
Professionals	1.3	1.1	2.0	1.5	2.1	1.7	2.3	1.7
Semi-Professionals and Technicians	2.0	1.4	2.4	2.0	2.0	1.6	2.5	2.0
Supervisors	2.0	1.7	2.4	1.9	2.8	2.3	2.7	2.1
Foremen/Women	2.0	1.0	2.6	1.9	3.4	3.3	2.6	1.7
Clerical Workers	1.7	1.5	2.8	2.2	2.4	2.2	2.4	2.0
Sales Workers	2.1	1.5	2.7	2.4	2.7	2.0	2.2	2.0
Service Workers	2.3	1.3	2.8	2.7	2.5	2.0	1.9	1.5
Skilled Crafts and Trades	2.4	1.7	2.3	2.2	3.1	2.5	2.8	2.1
Semi-skilled Manual Workers	2.1	1.3	2.5	1.9	3.9	3.7	2.3	2.4
Other Manual Workers	2.3	2.0	2.5	1.9	3.4	2.6	2.3	1.5

This table shows a measurement of the distribution of men and women in salary quarters derived from Form 2. A value of 1 to 4 was assigned to each employee according to the salary quarter in which he or she was reported. These values were totaled and then divided by the number of employees. The result is always a value between 1 and 4. The more a group is found in the lower salary ranges, the lower the measure will be: a result of 1 would indicate that all employees were in salary quarter 1, which is the lowest salary range.

The purpose of the measure is not to compare men or women amongst themselves, nor across occupational groups or industrial sectors. The measure helps to compare the position of men to women in salary quarters in the same occupational group and the same industrial sector. For example, the pair of measures for Clerical workers in the Transportation sector indicates that men (2.8) are more likely to be found in higher salary quarters than are women (2.2).

Transportation

Women were concentrated in the Clerical Workers group in the Transportation sector. Less than 3% of women were reported in Semi-skilled Manual occupations compared to 31.7% for men. Less than 1% of women were reported to be working in the Skilled Crafts and Trades occupations compared to 20% of men.

Communications

Over 50% of women held Clerical Workers positions in the Communications sector. There was a relatively high concentration of women in Semi-skilled Manual jobs (22.3%). Interestingly, 92.5% of all women employed full-time in Semi-skilled Manual occupations were reported in the Communications sector. They held 5.7% of all Upper-level Management positions, which was the largest proportion of all sectors.

Hirings and Terminations

There were 32,693 women hired in 1987 in the workforce which accounted for 42.8% of all hirings. They received 18,607 or 37.5% of the full-time hirings and 12,831 or 56.3% of the part-time hirings.

Almost thirty thousand women had their employment terminated during 1987. This represented 40.4% of all terminations of employment in the workforce under the Act. Thirty-six percent of full-time and 57% of all part-time terminations of employment were reported for women.

The total net effect of hirings and terminations for the workforce in full-time employment was a decrease of 5928 positions; 27% of these positions were held by women.

The total net effect for part-time workers in the workforce under the Act was an increase of 7348 employees, of whom 3950, or 53.8%, were women.

The reduction in full-time employment, as well as the net increase in part-time, suggests that there has been a shift in women's employment of about 1.5% of the total population of women in the workforce from full-time to part-time work.

Hirings and Terminations by Industrial Sector

The Banking sector had the largest single impact on the net effect for women; out of a loss of 2208 full-time jobs, 2106, or 95.4%, had been held by women. Of these job losses by women, 1531 (72.7%) were in the Clerical Workers category. Women did relatively better in the other industrial sectors. Indeed, in the Transportation sector women had a net increase of 375 full-time jobs compared to a decrease of 2279 jobs for men. The situation was similar in the Communications sector in which women had a net increase of 165 jobs compared to a decrease of 1229 jobs for men.

Promotions

Women received 35,912 promotions or 53% of all promotions in the workforce in 1987. They received 51.5% of all full-time promotions. The distribution of promotions by employment status shows that 91.8% were in full-time positions.

Promotion By Occupational Group

In all full-time positions except Service Workers, promotion rates for women were either similar to, or superior to, the representation of men in the occupational group.

Promotions by Industrial Sector

In all sectors except Banking, women received a greater proportion of the promotions for full-time positions than their proportion of the sector's workforce. However, in the Banking sector, women received 68.3% of the promotions while they represented 72.5% of the total workforce.

Table 4:
Occupational Distribution of Women and Men Working Full-time by Industrial Sector

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Others		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper level Managers	3.0%	0.0%	0.9%	0.2%	1.0%	0.1%	2.0%	0.4%	1.3%	0.1%
Middle and Other Managers	54.0%	12.9%	5.7%	3.5%	14.4%	10.7%	13.0%	7.6%	14.8%	10.7%
Professionals	18.3%	8.2%	2.1%	2.6%	4.6%	2.6%	10.4%	8.3%	5.6%	5.7%
Semi-Professionals and Technicians	2.3%	1.4%	6.1%	2.5%	10.9%	4.5%	8.3%	7.6%	7.3%	2.7%
Supervisors	3.0%	7.6%	2.1%	3.9%	1.3%	1.9%	4.3%	5.1%	2.2%	5.3%
Foremen/Women	0.1%	0.0%	6.0%	0.5%	4.7%	0.9%	5.0%	0.2%	4.8%	0.3%
Clerical Workers	15.8%	69.4%	7.8%	55.2%	3.1%	50.6%	3.5%	60.5%	6.9%	61.5%
Sales Workers	0.7%	0.2%	2.2%	7.5%	3.4%	5.0%	1.2%	0.6%	2.3%	2.7%
Service Workers	0.9%	0.1%	3.0%	19.3%	0.1%	0.2%	1.5%	0.7%	1.7%	3.0%
Skilled Crafts and Trades	0.7%	0.0%	20.1%	0.7%	21.1%	0.8%	13.1%	0.6%	17.4%	0.4%
Semi-skilled Manual Workers	0.3%	0.0%	31.7%	2.8%	32.1%	22.3%	20.1%	2.3%	27.0%	7.0%
Other Manual Workers	0.8%	0.0%	12.3%	1.3%	3.3%	0.5%	17.7%	6.1%	8.7%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Table 5:
Occupational Distribution of Women and Men Working Part-time by Industrial Sector

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Others		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper level Managers	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Middle and Other Managers	2.5%	1.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	1.5%	0.4%	0.8%
Professionals	2.3%	0.8%	0.4%	0.2%	0.5%	0.2%	0.5%	3.6%	0.7%	0.6%
Semi-Professionals and Technicians	0.2%	0.2%	2.8%	0.1%	11.9%	2.3%	8.3%	6.7%	6.9%	0.9%
Supervisors	0.6%	0.6%	0.0%	0.2%	1.0%	0.2%	0.4%	1.4%	0.5%	0.5%
Foremen/Women	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
Clerical Workers	91.9%	97.1%	8.1%	57.6%	8.0%	35.7%	3.8%	41.9%	16.8%	75.8%
Sales Workers	0.1%	0.0%	3.2%	18.6%	2.7%	2.9%	1.5%	2.9%	2.5%	2.6%
Service Workers	0.6%	0.1%	3.0%	7.6%	0.3%	0.5%	15.2%	15.1%	2.4%	1.2%
Skilled Crafts and Trades Workers	0.6%	0.0%	2.4%	0.6%	8.8%	0.4%	1.5%	0.4%	4.9%	0.2%
Semi-skilled Manual Workers	0.1%	0.0%	38.3%	10.9%	48.1%	55.5%	62.6%	25.0%	40.3%	16.5%
Other Manual Workers	1.1%	0.0%	41.6%	4.2%	18.2%	2.0%	5.9%	1.4%	24.3%	1.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Table 6:
Hirings, Terminations and Net Effect
for Women and Men in Full-time and Part-time Employment, by Industrial Sector

Industrial Sector		Hirings		Terminations		Net effect	
		Full time	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time
Banking							
	Total	12,979	8,690	15,187	6,372	(2,208)	2,318
	Men	4,225	950	4,327	543	(102)	407
	Women	8,754	7,740	10,860	5,829	(2,106)	1,911
Transportation							
	Total	24,921	6,793	26,826	4,699	(1,905)	2,094
	Men	20,040	4,537	22,319	3,279	(2,279)	1,258
	Women	4,883	2,256	4,508	1,400	375	856
Communications							
	Total	8,496	6,602	9,560	3,907	(1,064)	2,695
	Men	4,621	4,036	5,850	2,441	(1,229)	1,595
	Women	3,875	2,566	3,710	1,466	165	1,100
Others							
	Total	3,249	706	4,000	465	(751)	241
	Men	2,154	437	2,870	279	(716)	158
	Women	1,095	269	1,130	186	(35)	83
All Sectors							
	Total	49,645	22,791	55,573	15,443	(5,928)	7,348
	Men	31,040	9,960	35,366	6,542	(4,326)	3,418
	Women	18,607	12,831	20,208	8,881	(1,601)	3,950

Note: Negative numbers are shown between parentheses.

Table 7:
Promotions in Full-time and Part-time Employment for Women and Men by Industrial Sector

Industrial Sector	Full-time			Part-time		
	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Banking	11,719	25,195	36,909	169	2,379	2,548
Transportation	11,868	2,581	14,449	54	75	129
Communications	5,549	4,362	9,911	560	419	979
Others	1,886	823	2,709	6	20	26
All Sectors	31,022	32,961	63,978	789	2,893	3,682

Aboriginal Peoples

Aboriginal peoples are Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Geographic Location

In 1986 about a quarter of all aboriginal peoples in Canada lived in Ontario. However, proportionally they made up a larger share of the population of the western provinces and the territories. They represented about 8% of the populations of Manitoba and Saskatchewan, 20% of the Yukon population and almost 60% of the population of the Northwest Territories.

Age Distribution

The age distribution of aboriginal peoples was quite different from that of the Canadian population as a whole. Due to their higher-than-average birthrate, there were proportionally more aboriginal children under the age of 14. About one third of the aboriginal population were under the age of 14 compared to one fifth of the total population. As these children grow up and enter the labour force, aboriginal peoples will make up a greater proportion of the total working-age population.

Part II: Profile of Aboriginal Peoples in the Canadian Labour Force

Between 1981 and 1986, the number of aboriginal individuals employed in the Canadian labour force increased from 122,465 to 210,605. This represented an increase of 72%. However, in 1986 their unemployment rate (22%) was twice that of the Canadian labour force. Moreover, it was higher across all age groups. The age group with the highest rate of unemployment was the 15-to- 24 year category, where 31 out of every 100 aboriginal people were unemployed.

Of the total aboriginal population, 60.3% were in the Canadian labour force in 1986 compared to 50.4% in 1981. Despite this increase, the participation rate of this group was well below the national average of 66.5%, especially for the age groups of 15 to 24 and over 45. Just over half of aboriginal people between the ages of 15 and 24 were in the labour force, compared with 67.8% of the total population for this same age group.

Aboriginal peoples accounted for only 2.1% of the Canadian labour force. In 1986, less than 6% were in Upper-level and Middle and Other Managers categories compared to 8.4% of the total population. Twenty-one percent of aboriginal peoples worked in the Other Manual category compared to 14.9% of the Canadian labour force. Less than 8% of the aboriginal peoples were in the Professionals category and less than 4% were reported in Supervisors and Foremen/Women categories. Aboriginal peoples were also under-represented in Clerical Workers and Sales Workers positions.

Part II: Analysis of Aboriginal Peoples in the Workforce Covered Under the Employment Equity Act

Representation in the Employment Equity Workforce

Employers reported the presence of 3862 aboriginal employees, 42.2% of whom were women, which represented only 0.7% of the employment equity workforce. Their representation was less than one quarter of their portion of the Canadian population and only one third of their representation in the whole Canadian labour force.

In Table 1 the distribution of aboriginal peoples by employment status is given. Note that 3481 or 90.1% of aboriginal peoples were reported in full-time employment, 331 or 8.6% were in part-time employment and 50 or 1.3% were in temporary employment. Over 95% of men and 82.7% of women worked in permanent full-time jobs, while 2.8% of men compared to 16.4% of women were in part-time jobs. This proportional breakdown was

Table 1:
Distribution of Aboriginal Peoples by Employment Status, by Sex and by Industrial Sector, Compared to the Employment Equity Workforce

	Aboriginal Peoples					Workforce
Employment Status	**Banking**	**Transportation**	**Communications**	**Others**	**All Sectors**	
Full-time	783	1,385	942	371	3,481	523,917
Men	106	1,202	520	305	2,133	326,257
Women	677	183	422	66	1,348	197,656
Women %	86.5%	13.2%	44.8%	17.8%	38.7%	37.7%
Part-time	157	45	128	1	331	55,706
Men	11	25	26	1	63	14,149
Women	146	20	102	0	268	41,557
Women %	93.0%	44.5%	79.7%	0.0%	81.0%	74.6%
Temporary	5	31	5	9	50	7,238
Men	0	23	4	9	36	4,914
Women	5	8	1	0	14	2,324
Women %	100.0%	25.8%	20.0%	0.0%	28.0%	32.1%
All	945	1,461	1,075	381	3,862	586,861
Men	117	1,250	550	315	2,232	345,320
Women	828	211	525	66	1,630	241,537
Women %	87.6%	14.4%	48.8%	17.3%	42.2%	41.2%

similar to that of men and women in the workforce covered by the Act.

Of the 331 part-time jobs held by aboriginal peoples, 81% were filled by women.

Representation by Industrial Sector

The very low level of representation of aboriginal peoples was evident in each industrial sector. It ranged from 0.56% in Banking to a high of 0.93% in the Others sector.

Geographic Representation

Aboriginal peoples' overall share of employment was consistently lower in all regions than was their regional representation in the Canadian labour force. Aboriginal women's share of employment in each region was lower than that for aboriginal men, ranging from a low of 33.4% in the Prairie provinces to a high of just under 49% in Ontario and in the Atlantic provinces.

Distribution Across the Industrial Sectors

Graph 1 shows that the distribution of aboriginal peoples across industrial sectors was similar to that of the entire workforce under the Act, showing slightly lower proportions in the Communications and Banking sectors and a slightly higher proportion in Transportation. Although both aboriginal men and women showed a high degree of sectoral concentration, their distribution across industrial sectors was quite different; 56% of all aboriginal men were employed in the Transportation sector, while 50.8% of the aboriginal women worked in the Banking sector.

Average Salaries in the Employment Equity Workforce

Table 2 presents the information on estimated average salaries.

In 1987, aboriginal peoples were paid an overall average salary of $27,114 compared to an average salary of $29,274 for the whole workforce covered by the Act. For full-time workers, the average annual salary for aboriginal women was $22,897. This was only 72.8% of the average annual salary for aboriginal men. This wage gap between aboriginal men and women is similar to that between all men and women in the workforce. However, aboriginal men working full-time were paid 10% less than all men in the workforce. Aboriginal women were paid 7.2% less than all women in the workforce. It should be noted that aboriginal peoples in this workforce had a larger share of the full-time average salary than aboriginal peoples in the Canadian labour force (90.6% compared to 72.9%).

Graph 2 compares the full-time salary distribution of aboriginal men and women. Fully two thirds of the aboriginal women in the workforce were paid less than $25,000, compared to just over one fifth (21.2%) of aboriginal men. There were more aboriginal women than aboriginal men in the salary ranges from $10,000 to $24,999; the reverse was true for the salary ranges above $24,999. There were no aboriginal women in the top salary range for full-time workers.

Salaries by Industrial Sector

For full-time employees the average salary of aboriginal peoples in each industrial sector was consistently lower than the average salary for the workforce in each industrial sector. The wage gap between aboriginal men and women held true across all industrial sectors as well. The widest gap was in the Transportation sector where aboriginal women were paid only 69.1% of the earnings of aboriginal men; the narrowest gap was in the Communications sector where aboriginal women were paid just over 80% of what aboriginal men were paid.

Compared to other women in the workforce, aboriginal women's annual salary for full-time employment was 10% lower in each industrial sector except in Transportation where they were paid about 18% less.

Aboriginal men also received lower average salaries than did all men in the same industrial sectors; the greatest difference was in the Banking sector where they were paid less than three quarters of the average salary of other men.

Occupational Distribution

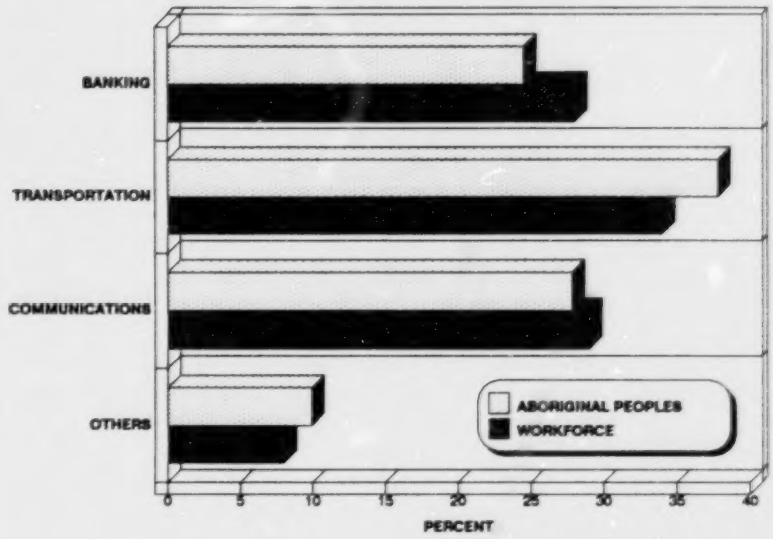
Compared to the workforce, there were proportionally more aboriginal peoples in the Foremen/Women, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupational groups. Conversely their rate of distribution in the Middle and Other Managers, Professionals and Semi-Professionals and Technicians categories was much lower. The pattern of distribution of aboriginal men and women was similar to that for all men and women in the workforce: 6.5% of aboriginal men and 62.8% of aboriginal women worked in Clerical positions.

Occupational Distribution by Industrial Sector

Banking

Of all full-time aboriginal employees in this sector, 71.8% (77.1% of the women, 37.7% of the men) were in Clerical Workers jobs, compared to 54.7%

GRAPH 1: DISTRIBUTION OF ABORIGINAL PERSONS BY INDUSTRIAL SECTOR



GRAPH 2: FULL-TIME SALARY DISTRIBUTIONS OF ABORIGINAL PEOPLES AND THE WORKFORCE

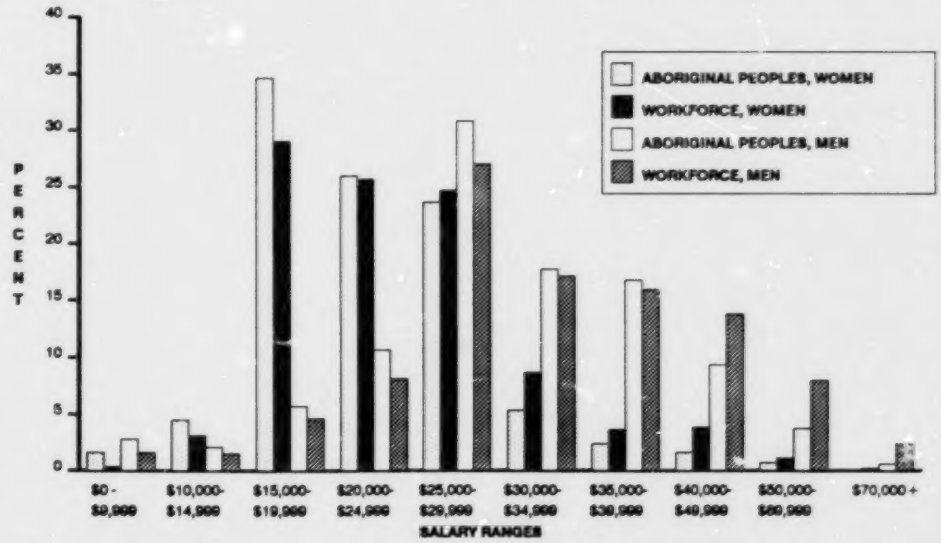


Table 2:
Estimated Average Salaries for Aboriginal Peoples, by Industrial Sector, by Sex and by Employment Status, Compared with the Employment Equity Workforce

Industrial Sector	Aboriginal Peoples			Workforce		
	Full-time	Part-time	All Emp. ** Status	Full-time	Part-time	All Emp. ** Status
Banking	$22,233	$12,821	$20,609	$27,210	$10,833	$24,517
Men	$29,938	$8,409	$27,824	$39,984	$10,116	$38,835
Women	$21,068	$13,164	$19,616	$22,368	$10,876	$20,018
Women/Men *	70.4%	156.5%	70.5%	55.9%	107.5%	51.5%
Transportation	$28,963	$14,054	$28,288	$31,939	$10,654	$30,568
Men	$30,204	$16,325	$29,746	$33,183	$11,035	$32,045
Women	$20,881	$10,875	$19,698	$25,345	$10,134	$23,376
Women/Men *	69.1%	66.6%	66.2%	76.4%	91.8%	72.9%
Communications	$29,860	$25,225	$26,265	$32,668	$21,224	$31,487
Men	$32,748	$24,760	$32,261	$35,306	$18,827	$34,345
Women	$26,346	$25,343	$26,156	$28,186	$22,433	$27,209
Women/Men *	80.5%	102.4%	81.1%	79.8%	119.2%	79.2%
Others	$32,819	$11,250	$32,216	$34,200	$12,665	$33,105
Men	$34,559	$11,250	$33,780	$36,222	$12,539	$35,248
Women	$24,564		$24,564	$26,417	$12,792	$25,221
Women/Men *	71.1%	0.0%	72.7%	72.9%	102.0%	71.6%
All Sectors	$28,140	$17,822	$27,114	$31,047	$14,030	$29,274
Men	$31,456	$18,251	$30,856	$34,920	$14,279	$33,842
Women	$22,897	$17,714	$21,972	$24,675	$13,947	$22,767
Women/Men *	72.8%	97.1%	71.2%	70.7%	97.7%	67.3%

* Women's salaries as a proportion of men's.

** All Employment Status.

of all full-time employees in the Banking sector. Aboriginal men were more than twice as likely to be in clerical jobs than other men in this sector. Both aboriginal men and women were far less likely to be employed in the Professionals category than were all employees in the workforce. Although nearly one in four banking employees was in the Middle and Other Managers category, only 11.2% of aboriginal peoples were found in those jobs.

Table 3:
Occupational Distribution of Aboriginal Peoples Working Full-time by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

Occupational Group	Aboriginal Peoples										Workforce	
	Banking		Transportation		Communications		Others		All Sectors			
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper level Managers	4.7%	0.0%	0.3%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.5%	0.1%	1.3%	0.1%
Middle and Other Managers	29.2%	8.4%	2.9%	0.5%	10.4%	4.3%	8.9%	7.6%	6.9%	6.0%	14.8%	10.7%
Professionals	9.4%	5.2%	0.8%	1.1%	5.0%	1.7%	1.3%	4.5%	2.3%	3.5%	5.6%	5.7%
Semi-Professionals and Technicians	5.7%	1.9%	3.7%	0.5%	8.3%	2.4%	6.2%	3.0%	5.3%	1.9%	7.3%	2.7%
Supervisors	3.8%	7.2%	1.3%	6.0%	1.2%	1.4%	2.0%	3.0%	1.5%	5.0%	2.2%	5.3%
Foremen/Women	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%	4.8%	1.7%	4.9%	1.5%	6.9%	0.6%	4.8%	0.3%
Clerical Workers	37.7%	77.1%	5.5%	55.7%	5.4%	44.1%	1.3%	56.1%	6.5%	62.8%	6.9%	61.5%
Sales Workers	0.9%	0.0%	2.1%	8.2%	2.5%	4.3%	0.7%	0.0%	1.9%	2.4%	2.3%	2.7%
Service Workers	3.8%	0.1%	2.7%	9.3%	0.2%	0.0%	1.6%	4.5%	2.0%	1.6%	1.7%	3.0%
Skilled Crafts and Trades Workers	1.9%	0.0%	18.0%	1.1%	19.4%	0.7%	13.4%	0.0%	16.9%	0.4%	17.4%	0.4%
Semi-skilled Manual Workers	0.9%	0.0%	36.0%	7.1%	38.3%	39.3%	42.6%	10.6%	35.8%	13.8%	27.0%	7.0%
Other Manual Workers	1.9%	0.0%	17.7%	10.4%	4.2%	0.0%	17.0%	9.1%	13.5%	1.9%	8.7%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Of all the full-time banking jobs held by aboriginal peoples, 86.5% were filled by aboriginal women although not one was working as an Upper-level Manager. There were five aboriginal men in this category.

Communications

This sector was the second largest for aboriginal employment and had the least difference between the representation of aboriginal men (55.2%) and women (44.8%). There were proportionately fewer aboriginal peoples in the Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals categories than was the case for the entire sector workforce. Nearly 40% of aboriginal women in this sector were in the Semi-skilled Manual Workers category, compared to 22.3% for all women working in Communications.

Transportation

As in Banking and Communications, there were proportionately fewer aboriginal peoples in the Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals categories. There were no aboriginal women in Upper-level Manager jobs, and only four aboriginal men in these positions. However, there were proportionately more men and women in the Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers categories than in the sector's workforce.

Hirings and Terminations

Aboriginal peoples represented 0.6% of the employees hired in 1987 and 0.5% of those who had their employment terminated. In the 1987 workforce, 418 aboriginal people were hired and 394 had their employment terminated. The resulting net increase of 24 employees, all men, represented less than 1% of the total aboriginal population in the workforce.

Since the net effect of hirings and terminations is a key measure of change, it is important to consider the effects of these activities on occupational distribution, although the small numbers make detailed analysis difficult. However, net increases occurred in six occupational categories, particularly in the Other Manual Workers group and the Sales Workers group. There were decreases in the six remaining occupational groups notably in the Clerical Workers group, the Semi-skilled Manual Workers group and the Foremen/Women group. It should be noted that although the total number of aboriginal peoples increased by 24 individuals, no increase occurred in full-time employment. Overall, the net effect of hirings and terminations did not significantly alter the occupational distribution of the group.

Promotions

The 409 promotions of aboriginal employees represented 0.6% of all promotions; of these, 181 promotions went to aboriginal men and 228 to aboriginal women. More than 90% (388) of the promotions were in full-time positions. About 13% of all promotions received by aboriginal peoples were in the Middle and Other Managers category. Aboriginal women received 54.9% of the 388 full-time promotions that went to aboriginal peoples.

Promotions by Industrial Sector

Aboriginal peoples working full-time received 196 promotions in the Banking sector. Of these promotions, women received 82.7% or 162. More than two thirds of these promotions were in the Clerical Workers category. Two thirds of the promotions for aboriginal men were in the Transportation sector. Just over 42% of these were in two categories: 21.6% in the Foremen/Women category, and 20.6% in the Skilled Crafts and Trades Workers category.

Table 4:
Hirings, Terminations and Net Effect in Full-time Employment for Aboriginal Peoples by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

Industrial Sector	Aboriginal Peoples			Workforce		
	Hirings	Terminations	Net effect	Hirings	Terminations	Net effect
Banking	61	105	(44)	12,979	15,187	(2,208)
Men	9	22	(13)	4,225	4,327	(102)
Women	52	83	(31)	8,754	10,860	(2,106)
Transportation	179	143	36	24,921	26,826	(1,905)
Men	130	118	12	20,040	22,319	(2,279)
Women	48	25	23	4,883	4,508	375
Communications	30	29	1	8,496	9,560	(1,064)
Men	18	13	5	4,621	5,850	(1,229)
Women	12	16	(4)	3,875	3,710	165
Others	40	33	7	3,249	4,000	(751)
Men	26	24	2	2,154	2,870	(716)
Women	14	9	5	1,095	1,130	(35)
All sectors	310	310	0	49,645	55,573	(5,928)
Men	183	177	6	31,040	35,366	(4,326)
Women	126	133	(7)	18,607	20,208	(1,601)

Note: Negative numbers are between parentheses.

Table 5:
Promotions in Full-time Employment for Aboriginal Peoples by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

	Aboriginal Peoples			Workforce		
Industrial Sector	**Men**	**Women**	**Total**	**Men**	**Women**	**Total**
Banking	34	162	196	11,719	25,195	36,909
Transportation	102	14	116	11,868	2,581	14,449
Communications	26	27	53	5,549	4,362	9,911
Others	13	10	23	1,886	823	2,709
All sectors	175	213	388	31,022	32,961	63,978

Persons with Disabilities

Persons with disabilities are people who, because of any persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment, believe that they are potentially disadvantaged in employment, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Geographic Location

In Canada, the representation of persons with disabilities ranges from less than 9% of the population in the Yukon and Northwest Territories, to a high of 16.9% in Nova Scotia.

Age Distribution

Statistics show that in 1986, 9% of people with disabilities were under 15 years of age, while 21.5% of all Canadians were under the age of 15. Over one third of persons with disabilities were over 65 as compared to one tenth of the Canadian population.

Part I: Profile of Persons with Disabilities in the Canadian Labour Force

The following information is based on the statistics drawn from the Health and Activity Limitation Survey.[1] Between 1984 and 1986, the number of employed persons with disabilities increased by 11.2%. By 1986, the labour force participation rate of persons with disabilities between the ages of 15 and 64 was 49%, compared with 47.8% in 1984. Since not all disabilities affect work activities, the participation rates have been divided into two categories: people who are limited by their disability and those who are not. The participation rate for people who were limited by their disability was 37.7%, a much lower rate than that of persons with disabilities who indicated that they were not limited at work. In the age group of 15 to 64, those people who reported limitations at work had an unemployment rate of 20% compared to 9% for those without limitations.

There were substantial differences in the occupational profile of persons with disabilities with limitations at work in comparison to other persons with disabilities whose statistics were closer to those of the total population. Less than 5% of persons with disabilities with limitations at work were Upper-level or Middle and Other Managers in comparison to 8.4% of the total population; persons with disabilities without limitations at work had just under 6% representation.

Over 18% of the total population of persons with disabilities were employed in Other Manual Workers occupations; this rose to 20% for those people who were limited at work by their disability. Less than 7% of persons with disabilities with limitations at work were in the Professionals group, as compared to 12% of the total Canadian population in these occupations.

1 Unpublished data, Statistics Canada.

Part II: Analysis of Persons with Disabilities in the Workforce Covered Under the Employment Equity Act

Representation in the Employment Equity Workforce

The data reported in the employers' 1987 employment equity reports indicated an under-representation of persons with disabilities in the workforce covered by the Employment Equity Act. Employers reported a total of 9352 persons with disabilities out of a total population of 586,861 employees under the Act. Persons with disabilities represented 1.6% of the workforce covered by the Act, which is about one third of their overall representation in the Canadian labour force.[2]

Women with disabilities comprised 34.9% of the group of employees with disabilities. The representation of women in the group of persons with disabilities was about 6% lower than the representation of all women in the workforce covered by the Act.

Representation by Employment Status

The distribution of persons with disabilities by employment status was very similar to the distribution of the workforce. As indicated in Table 1, 8650 persons with disabilities (92.5%) were in permanent full-time employment, 671 (7.2%) were in permanent part-time employment, and 31 (0.3%) were in temporary employment.

The distribution of men and women with disabilities across employment status indicated that 96.9% of men with disabilities were employed in permanent full-time employment, compared to 84.2% of women with disabilities. Less than 3% of men with disabilities worked in permanent part-time positions compared to 15.7% of women with disabilities.

Representation by Industrial Sector

The representation of persons with disabilities was low in all industrial sectors. The Transportation and Communications sectors showed the lowest representation (1.4% in each sector); the Banking sector had a representation of 1.8% of employees with disabilities; and the Others sector reported the highest representation at 2.4%. The representation of women with disabilities was consistently lower across industrial sectors than the representation of all women in the workforce.

Graph 1 presents the sectoral distribution of persons with disabilities and compares it with that of the workforce under the Act. The group shows higher proportions in the Banking and Others sectors, and lower in Transportation and Communications.

The majority of women in this group worked in the Banking sector, while the largest proportion of men worked in the Transportation sector.

Geographic Representation

The data reported by employers on the representation of employees by province or territory and designated Census Metropolitan Area (CMA) showed that 51.9% of persons with disabilities in the workforce were employed in the CMAs. Overall, 58.4% of all employees in the workforce were employed in the CMAs.

As was the case for the entire workforce, 42.8% of all persons with disabilities worked in Ontario. In comparison with the entire workforce covered under the Act, proportionately fewer persons with disabilities were employed in Quebec, and proportionately more were employed in the Atlantic and Prairie provinces.

---

2 Depending on the method of calculation used for the definition of availability data of the persons with disabilities, this figue could vary between 4% and 5.4%. In the first case, the number includes those that worked in 1985 or 1986 (Census base), while the second one includes those who worked at any point between 1981 and 1986 (Health and Activity Base).

Table 1:
Distribution of Persons with Disabilities by Employment Status, by Sex and by Industrial Sector, Compared to the Employment Equity Workforce

	Persons with Disabilities				Workforce	
Employment Status	**Banking**	**Transportation**	**Communications**	**Others**	**All Sectors**	
Full-time	2,675	2,735	2,268	972	8,650	523,917
Men	928	2,459	1,647	859	5,893	326,257
Women	1,747	276	620	101	2,744	197,656
Women %	65.3%	10.1%	27.3%	10.4%	31.7%	37.7%
Part-time	362	110	190	9	671	55,706
Men	27	55	72	6	160	14,149
Women	335	55	118	3	511	41,557
Women %	92.5%	50.0%	62.1%	33.3%	76.2%	74.6%
Temporary	2	16	7	6	31	7,238
Men	0	15	6	5	26	4,914
Women	2	1	1	1	5	2,324
Women %	100.0%	6.3%	14.3%	16.7%	16.1%	32.1%
All	3,039	2,861	2,465	987	9,352	586,861
Men	955	2,529	1,725	870	6,079	345,320
Women	2,084	332	739	105	3,260	241,537
Women %	68.6%	11.6%	30.0%	10.6%	34.9%	41.2%

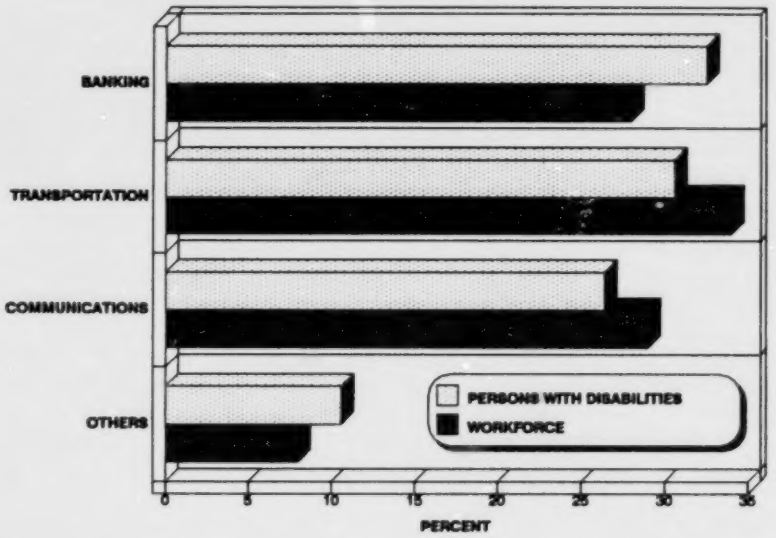
Average Salaries in the Employment Equity Workforce

Table 2 presents information on the estimated average salaries for persons with disabilities. The overall average salary for the group was $29,468, compared to $29,274 for the workforce covered under the Act. It is important to note that men made up a larger proportion of this group than did men in the workforce. The estimated average salary paid to men with disabilities in permanent full-time employment was $34,061, which was marginally lower than the estimated average salary of $34,920 for men working full-time in the workforce. Women with disabilities employed in permanent full-time positions had an estimated average salary of $23,356, which was about 5.4% lower than the estimated average salary ($24,675) of women in full-time employment in the workforce.

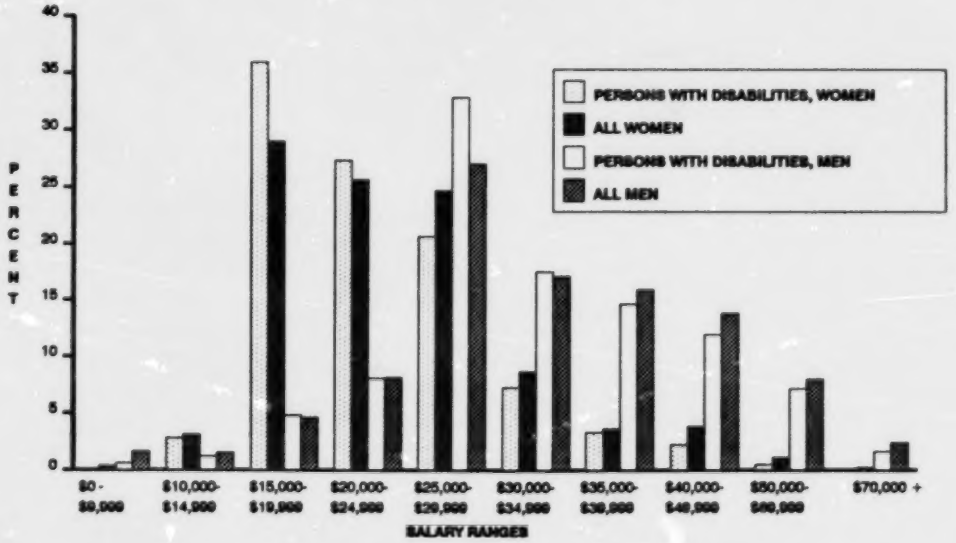
A wage gap was also evident between the salaries paid to men and women within the group of persons with disabilities. Women with disabilities who were employed in permanent full-time employment were paid 68.6% of the salaries paid to men with disabilities employed in the same employment status category. This wage gap was similar (2% lower) to that which existed between the salaries paid to men and women in the workforce.

Graph 2 further illustrates the differences in salaries paid to men and women with disabilities who were

GRAPH 1: DISTRIBUTION OF PERSONS WITH DISABILITIES BY INDUSTRIAL SECTOR



GRAPH 2: FULL-TIME SALARY DISTRIBUTIONS OF PERSONS WITH DISABILITIES AND THE WORKFORCE



employed in permanent full-time positions. Women with disabilities were concentrated in the lower salary ranges. Employers reported that 66.1% of women with disabilities were paid less than $25,000, compared to 14.6% of men with disabilities. Conversely, 2.7% of women with disabilities were paid $40,000 or more, as opposed to almost 20.6% of men with disabilities.

Salaries by Industrial Sector

Both men and women with disabilities were consistently paid lower average salaries in all industrial sectors compared to the average salaries paid to men and women in the workforce. Despite the lower average salaries for men and women with disabilities, the average salary for the group of persons with disabilities was above the average salary for all employees in the Banking and Transportation sectors (full-time employment). As noted, the proportion of men with disabilities in the group was higher than the proportion of men in the workforce; this may explain in part the higher average salary for the group of persons with disabilities in these sectors.

The wage gap between men and women with disabilities working full-time was largest in the Banking sector, where women with disabilities were paid 55.9% of what men with disabilities were paid. The wage difference was the smallest in the Communications sector, where women were paid 81.4% of what men were paid.

The differences in the average salaries paid to women with disabilities in permanent full-time employment and those paid to women in the workforce covered under the Act varied from sector to sector. Women with disabilities employed in the Transportation sector were paid 99.3% of what women in the workforce were paid, and women with disabilities were paid 94.2% of what women in the workforce in the Others sector were paid.

Occupational Distribution

Although the representation of persons with disabilities employed in the workforce was low overall, the occupational distribution of those employees was similar to the occupational distribution of all employees in the workforce. The occupational group with the highest proportion of persons with disabilities was the Clerical Workers group (28.3%). This is similar to the proportion (27.5%) of the workforce in the Clerical category.

Clerical Workers, Semi-skilled Manual Workers and Middle and Other Managers occupational groups accounted for the greatest proportions of persons with disabilities (total of 59.9% of all permanent full-time employees with disabilities). These three occupational groups also accounted for the greatest proportions of all employees in the workforce (a total of 60.1% of all permanent full-time employees).

The greatest difference between the distribution of persons with disabilities and the workforce occurred in the Middle and Other Managers occupational group, where 11.9% of persons with disabilities were employed full-time compared to 13.2% of all full-time employees.

Table 3 shows the occupational distribution of men and of women with disabilities. Over two thirds (67.6%) of all women with disabilities were employed in the Clerical Workers group. This was a higher proportion than that of women in general under the Act (61.5% of all women employed full-time). Less than 8% of women with disabilities were Middle and Other Managers compared to 13.8% of men with disabilities and 10.7% of women in the workforce.

The distribution of men with disabilities and that of men in the workforce indicated that a higher proportion of the former were in the Clerical Workers group compared to the proportion of all men in the workforce (10% and 6.9% respectively for permanent full-time employees).

The occupational groups in which there were the highest proportions of men with disabilities employed included Semi-skilled Manual Workers (25.6%), Skilled Crafts and Trades Workers (17.3%), and Middle and Other Managers (13.8%). Together, these three categories accounted for 56.7% of all men with disabilities reported under the Act. The same three occupational categories had the greatest proportions of all men within the workforce, and accounted for 59.2% of all men reported.

Table 2:
Estimated Average Salaries for Persons with Disabilities by Industrial Sector, by Sex and by Employment Status, Compared to the Employment Equity Workforce

	Persons with Disabilities			Workforce		
Industrial Sector	**Full-time**	**Part-time**	**All Emp.** Status**	**Full-time**	**Part-time**	**All Emp.** Status**
Banking	$27,451	$10,116	$25,302	$27,210	$10,833	$24,517
Men	$38,603	$10,574	$37,524	$39,984	$10,116	$38,835
Women	$21,586	$10,066	$19,706	$22,368	$10,876	$20,018
Women/Men *	55.9%	95.2%	52.5%	55.9%	107.5%	51.5%
Transportation	$32,191	$10,491	$31,653	$31,939	$10,654	$30,568
Men	$32,981	$9,628	$32,526	$33,183	$11,035	$32,045
Women	$25,173	$12,171	$24,271	$25,345	$10,134	$23,376
Women/Men *	76.3%	126.4%	74.6%	76.4%	91.8%	72.9%
Communications	$31,809	$23,521	$31,104	$32,668	$21,224	$31,487
Men	$33,514	$23,016	$32,987	$35,306	$18,827	$34,345
Women	$27,297	$23,852	$26,727	$28,186	$22,433	$27,209
Women/Men *	81.4%	103.6%	81.0%	79.8%	119.2%	79.2%
Others	$32,396	$14,722	$32,133	$34,200	$12,665	$33,105
Men	$33,291	$16,458	$33,073	$36,222	$12,539	$35,248
Women	$24,877	$11,250	$24,434	$26,417	$12,792	$25,221
Women/Men *	74.7%	68.4%	73.9%	72.9%	102.0%	71.6%
All Sectors	$30,640	$14,418	$29,468	$31,047	$14,030	$29,274
Men	$34,061	$16,797	$33,529	$34,920	$14,279	$33,842
Women	$23,356	$13,631	$21,889	$24,675	$13,947	$22,767
Women/Men *	68.6%	81.2%	65.3%	70.7%	97.7%	67.3%

* Women's salaries as a proportion of men's.
** All Employment Status.

Table 3:
Occupational Distribution of Persons with Disabilities by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Others		All Sectors		Workforce	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper level Managers	2.6%	0.0%	0.8%	0.7%	0.9%	0.2%	1.0%	0.0%	1.1%	0.1%	1.3%	0.1%
Middle and Other Managers	48.7%	8.8%	4.6%	4.3%	10.1%	6.6%	9.7%	10.9%	13.8%	7.9%	14.8%	10.7%
Professionals	16.8%	7.0%	2.2%	1.4%	4.0%	1.6%	6.2%	3.0%	5.6%	5.1%	5.6%	5.7%
Semi-Professionals and Technicians	1.8%	0.8%	5.3%	2.5%	10.2%	2.6%	7.5%	4.0%	6.4%	1.5%	7.3%	2.7%
Supervisors	3.3%	8.2%	2.0%	2.9%	1.5%	1.6%	2.6%	6.9%	2.1%	6.2%	2.2%	5.3%
Foremen/Women	0.3%	0.0%	7.1%	0.0%	5.7%	1.6%	6.1%	0.0%	5.5%	0.4%	4.8%	0.3%
Clerical Workers	22.0%	74.6%	9.7%	66.3%	5.8%	48.4%	6.1%	68.3%	10.0%	67.6%	6.9%	61.5%
Sales Workers	0.6%	0.2%	1.9%	3.3%	3.0%	5.2%	0.7%	0.0%	1.8%	1.6%	2.3%	2.7%
Service Workers	1.7%	0.2%	2.4%	13.0%	0.1%	0.5%	1.3%	2.0%	1.5%	1.6%	1.7%	3.0%
Skilled Crafts and Trades Workers	0.9%	0.1%	23.0%	0.4%	17.9%	1.3%	17.3%	1.0%	17.3%	0.4%	17.4%	0.4%
Semi-skilled Manual Workers	0.2%	0.0%	29.3%	4.3%	37.3%	29.7%	19.8%	1.0%	25.6%	7.2%	27.0%	7.0%
Other Manual Workers	1.0%	0.0%	11.8%	0.7%	3.5%	0.8%	21.9%	3.0%	9.2%	0.4%	8.7%	0.6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Occupational Distribution by Industrial Sector

The occupational distribution of persons with disabilities was relatively similar across all industrial sectors when compared to the occupational distribution of the entire workforce covered by the Act.

Banking

Within the Banking sector, the majority of persons with disabilities were employed in the Clerical Workers group (56.4%), a slightly higher proportion than that of all Banking employees reported in this occupational group (54.7%). Nearly three quarters of the women with disabilities (74.6%) in this sector were employed in Clerical work, compared to 22% of the men with disabilities.

About one quarter (24.2%) of all employees in the Banking sector were reported in the Middle and Other Managers occupational group. Persons with disabilities had a slightly lower proportion of employees reported within this occupational group (22.6%).

Almost 9% of women with disabilities were employed in the Middle and Other Managers category.

Transportation and Communications

Within both the Transportation and Communications sectors, the largest proportions of persons with disabilities were in the Semi-skilled Manual Workers occupational group, 26.8 and 35.2% respectively. In the Communications sector the proportion of persons with disabilities employed as Semi-skilled Manual Workers was much higher than for all employees (28.5%).

The largest difference in the proportion of persons with disabilities compared to all employees within the Transportation sector occurred in the Skilled Crafts and Trades Workers group, where 20.7% of persons with disabilities were reported compared to 17.1% of the workforce in this sector.

Others

The greatest proportion of persons with disabilities employed in this sector worked in the Other Manual Workers category (20.3%). As well, persons with disabilities were considerably more concentrated in the Other Manual Workers and the Skilled Crafts and Trades occupational groups than were all employees within this sector, 20.3% compared to 15.3%, and 15.4% compared to 10.5% respectively.

Hirings and Terminations

In 1987, the total number of hirings in full-time employment for persons with disabilities was 323, and the total number of terminations of full-time employment was 655. Of all employees reported as hired within the workforce under the Act, 0.7% of these employees were persons with disabilities. Of all employees reported whose employment was terminated, 1.2% of these employees were persons with disabilities.

The data on hirings and terminations for persons with disabilities show that there was a net decrease of 304 positions for persons with disabilities (including the three employment status categories). This compares to a net increase of 2297 positions for the workforce. For the full-time employment status category, the data indicated that there was a net decrease of 332 jobs for persons with disabilities and a total net decrease of 5928 positions within the entire workforce.

Men with disabilities had a greater net decrease in employment than did women with disabilities. Men accounted for 51.7% of hirings and 68.2% of terminations of employment for a net decrease of 280 positions. The net decrease of positions for women with disabilities was 52.

There was a net decrease in full-time employment for persons with disabilities in every occupational group except for the Other Manual Workers category. The Professionals occupational category was also relatively stable. The two occupational groups which experienced the greatest decrease in employment for persons with disabilities were the Semi-skilled Manual Workers and Skilled Crafts and Trades Workers groups. There was a net increase

of 39 jobs for women with disabilities in the Other Manual Workers group while men with disabilities experienced a net decrease of 39 positions in this category.

Promotions

Persons with disabilities received 963 promotions, 94.5% of which occurred within the permanent full-time employment status category. Persons with disabilities as a group received 1.4% of all full-time promotions reported by employers.

Women received 43.5% of all promotions of persons with disabilities in full-time employment.

In permanent full-time employment, a larger proportion of persons with disabilities were promoted within the Middle and Other Managers occupational group (27.1%) compared to the proportion of all employees in the workforce (24.7%). As well, a higher proportion of persons with disabilities were promoted within the Professionals category (11.8%) compared to the proportion of all employees within the workforce covered by the Act (10.1%).

Promotions by Industrial Sector

Table 5 shows the distribution of persons with disabilities who were promoted in full-time employment. Note that 82.3% of all women with disabilities promoted in full-time employment were reported in the Banking sector. More than one half of these women with disabilities were promoted within the Clerical Workers occupational group.

Table 4:

Hirings, Terminations and Net Effect in Full-time Employment for Persons with Disabilities by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

Industrial Sector	Persons with Disabilities			Workforce		
	Hirings	Terminations	Net effect	Hirings	Terminations	Net effect
Banking	95	251	(156)	12,979	15,187	(2,208)
Men	39	93	(54)	4,225	4,327	(102)
Women	56	158	(102)	8,754	10,860	(2,106)
Transportation	141	231	(90)	24,921	26,826	(1,905)
Men	81	212	(131)	20,040	22,319	(2,279)
Women	60	19	41	4,883	4,508	375
Communications	55	99	(44)	8,496	9,560	(1,064)
Men	28	72	(44)	4,621	5,850	(1,229)
Women	27	27	0	3,875	3,710	165
Others	32	74	(42)	3,249	4,000	(751)
Men	19	70	(51)	2,154	2,870	(716)
Women	13	4	9	1,095	1,130	(35)
All Sectors	323	655	(332)	49,645	55,573	(5,928)
Men	167	447	(280)	31,040	35,366	(4,326)
Women	156	208	(52)	18,607	20,208	(1,601)

Note: Negative numbers are between parentheses.

Table 5:

Promotions in Full-time Employment for Persons with Disabilities, by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

Industrial Sector	Persons with Disabilities			Workforce		
	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Banking	242	326	568	11,719	25,195	36,909
Transportation	172	26	198	11,868	2,581	14,449
Communications	62	36	98	5,549	4,362	9,911
Others	38	8	46	1,886	823	2,709
All Sectors	514	396	910	31,022	32,961	63,978

Members of Visible Minorities

Members of visible minorities are persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purpose of the Employment Equity Act.

Geographic Location

In 1986 more than 90% of the members of visible minorities in Canada lived in Ontario, Quebec, Alberta and British Columbia. More than half of all members of visible minorities lived in Ontario (51.3%). Members of visible minorities also tended to be concentrated in major urban areas, especially Toronto, Vancouver and Montreal.

Age Distribution

The age profile of members of visible minorities is a younger one than that of the Canadian population in general. About 80% are under the age of 45, compared with 70% of the total population. There are also more children under the age of 14 (about a quarter of this group's total number) and fewer people over 65.

Part I: Profile of Members of Visible Minorities in the Canadian Labour Force

Between 1981 and 1986, employment of members of visible minorities rose by 31.4% from 564,370 to 741,615. In 1986 the unemployment rate of members of visible minorities was 10.8%.

In 1986, 72.1% of members of the visible minorities were in the Canadian labour force. This was a slight decrease from 72.5% in 1981. Their participation rate was higher than the other designated groups. Geographic concentration in major urban areas allows for better access to jobs; there is also a greater proportion in the dominant working group between 25 to 44 years of age. These two factors and the presence of a larger proportion of women from members of the visible minorities in the labour force affect the labour market demographics.

The occupational distribution of members of visible minorities was different from that of the Canadian labour force. Proportionately fewer were in Upper-level and Middle and Other Managers occupations and proportionately more were in Other manual jobs. About 6% of members of visible minorities were in Middle and Other Managers occupations compared to slightly more than 8% of the total population. Almost 19% were in Other Manual occupations compared to 15% of the total population, and 13.6% were in the Professionals category.

Part II: Analysis of Members of Visible Minorities in the Workforce Covered Under the Employment Equity Act

Representation in the Employment Equity Workforce

There were 34,970 members of visible minorities reported under the Employment Equity Act in 1987. This represented 6% of the workforce covered under the Act and was marginally less than their representation in the Canadian labour force (6.3%). Women accounted for 52% of all visible minority employees, which was a higher percentage than the overall representation of women in the workforce (41.2%).

Table 1 presents the distribution of the group across employment status and industrial sectors. It shows that 31,300 or 89.5% were employed in permanent full-time positions, 3541 or 10.1% were in part-time employment and 129 or 0.4% were temporary employees. This distribution was very similar to that of the Canadian labour force. Visible minority men accounted for 4.8% of the number of all men employed full-time in the workforce under the Act and visible minority women accounted for 7.9% of all the women employed full-time.

Table 1:
Distribution of Members of Visible Minorities by Employment Status, by Sex and by Industrial Sector, Compared to the Employment Equity Workforce

	Members of Visible Minorities					Workforce
Employment Status	**Banking**	**Transportation**	**Communications**	**Others**	**All Sectors**	
Full-time	14,304	4,977	10,995	1,024	31,300	523,917
Men	3,754	3,882	7,425	716	15,777	326,257
Women	10,550	1,095	3,565	307	15,517	197,656
Women's %	73.8%	22.0%	32.4%	30.0%	49.6%	37.7%
Part-time	1,686	251	1,557	47	3,541	55,706
Men	232	119	620	18	989	14,149
Women	1,454	132	957	29	2,572	41,557
Women's %	86.2%	52.6%	61.5%	61.7%	72.6%	74.6%
Temporary	84	17	21	7	129	7,238
Men	12	15	6	6	39	4,914
Women	72	2	15	1	90	2,324
Women's %	85.7%	11.8%	71.4%	14.3%	69.8%	32.1%
All		16,074	5,245	12,573	1,078	34,970
Men	3,998	4,016	8,051	740	16,805	345,320
Women	12,076	1,229	4,537	337	18,179	241,537
Women's %	75.1%	23.4%	36.1%	31.3%	52.0%	41.2%

Over 85.4% of visible minority women worked full-time compared to 93.9% of visible minority men. Finally, women from this group were more heavily concentrated in full-time positions than were women generally in the workforce.

Representation in the Industrial Sectors

Members of visible minorities made up 9.5% of the Banking sector's workforce, 7.2% of the Communications sector and 2.6% of both the Transportation and the Others sector. The representation of women in the group within each industrial sector varied from a high of 75.1% in Banking to a low of 23.4% in Transportation.

Geographic Representation

The highest number of members of visible minorities worked in Ontario, with 16,740 individuals working in that province alone. Quebec followed with 8311. These numbers constituted 71.6% of all members of visible minorities in the workforce. Members of visible minorities were more likely to work in urban areas than was the entire workforce covered under the Act. Over three quarters of members of visible minorities were

employed in the eight designated Census Metropolitan Areas, compared to 58.4% for the workforce as a whole.

Distribution Across the Industrial Sectors

Members of visible minorities showed a high degree of sectoral concentration in Ontario and Quebec. Fifty-eight percent of members of visible minorities, compared to 32.9% for the entire workforce in Ontario, worked in the Banking sector. In Quebec, 72.5% of the group, compared to 36.1% of the workforce were employed in the Communications sector.

Graph 1 shows that the distribution of members of visible minorities across industrial sectors was quite different from that of the workforce covered under the Act. The Banking sector employed nearly one half (46.0%) of the members of visible minorities as opposed to 28% of the workforce under the Act. (Three quarters of these employees were women.) Meanwhile, the Transportation sector employed only 15% of the group compared to 34% of the workforce under the Act.

Average Salaries in the Employment Equity Workforce

In 1987, the estimated overall average salary for the members of visible minorities was $27,421, 93.7% of the average salary for the workforce.[1] Visible minority men had an average salary of $32,506 which was 96.1% of the men's average in the workforce, while visible minority women had an average of $22,749, or 99.9%, of the women's average in the workforce. Visible minority women were paid 70% of the average salary of men in this group.

In the workforce covered under the Act members of visible minorities working full-time were paid $2330 more a year than members of visible minorities in the Canadian labour force.

Graph 2 presents the distribution of members of visible minorities across salary ranges. The distributions are very different for men and for women. Nearly two thirds (65.4%) of all visible minority women working full-time were paid less than $25,000, compared to 16.6% of the visible minority men. The percentage of visible minority women paid under $25,000 was significantly higher than the 58.1% of all women in the workforce.

Salaries by Industrial Sector

In full-time employment in every industrial sector (except Others) the average salary paid to members of visible minorities was less than the average salary for the workforce. In Communications, visible minority men working full-time were paid an estimated average salary of $33,296 compared to the average of $35,306 for all men working full-time in this sector.

In each of the industrial sectors, women were paid less than 82% of the average salary paid to men in this group. The full-time average salaries for visible minority women and for all women in each of the industrial sectors were similar.

Occupational Distribution

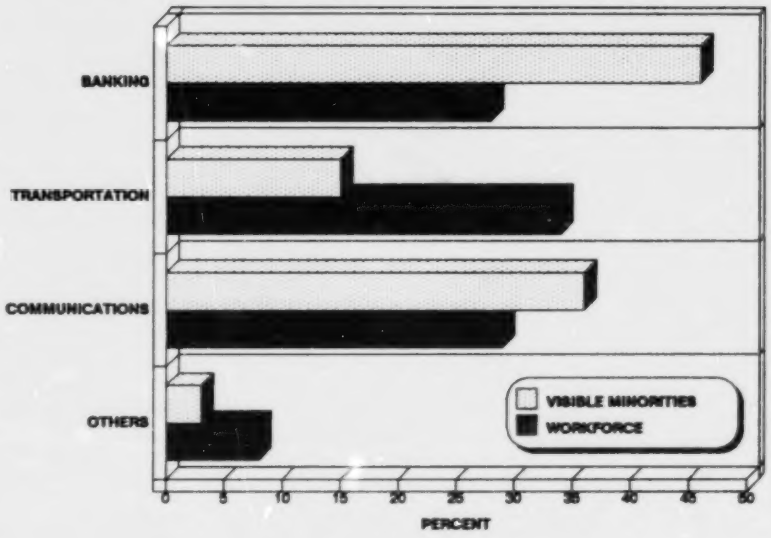
There were 3541 members of visible minorities in part-time jobs and of these 72.6% were women. Thirty percent were in the Clerical Workers group and 42.2% were in the Semi-skilled Manual Workers category.

Table 3 presents the full-time occupational distribution of members of visible minorities by industrial sector. The occupational distribution of members of visible minorities overall was similar to that of the workforce.

Visible minority women were slightly more concentrated in the Clerical Workers group than were women in the workforce covered under the Act (66.3% compared to 61.5%). They were also

1 The Legislation does not require the reporting of sufficient data to allow for an analysis of salary or occupational differences amongst groups within the visible minority community.

GRAPH 1: DISTRIBUTION OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITES BY INDUSTRIAL SECTOR



GRAPH 2: FULL-TIME SALARY DISTRIBUTIONS OF MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES AND THE WORKFORCE

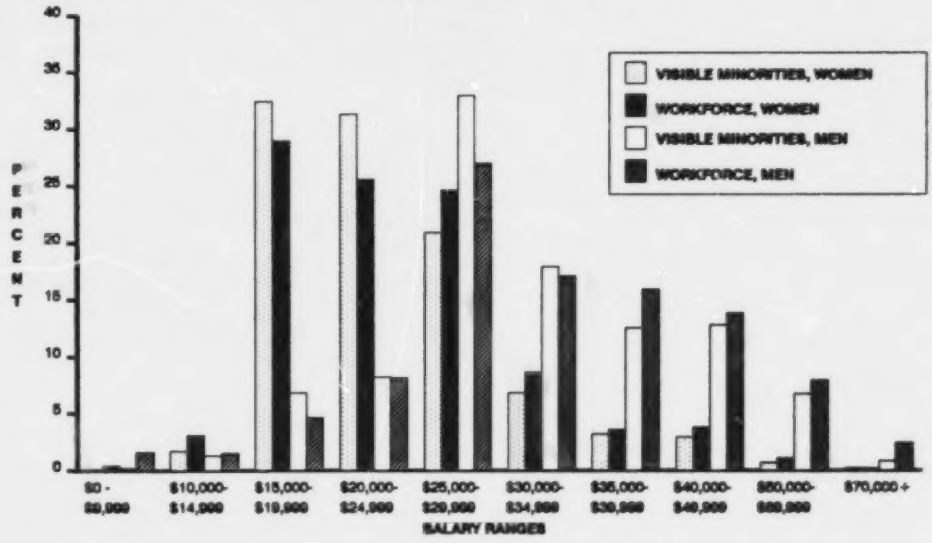


Table 2:
Estimated Average Salaries for Members of Visible Minorities by Industrial Sector, by Sex and by Employment Status, Compared to the Employment Equity Workforce

	Members of Visible Minorities			Workforce		
Industrial Sector	Full-Time	Part-time	All Emp. Status **	Full-Time	Part-time	All Emp. Status **
Banking	$25,143	$11,766	$23,655	$27,210	$10,833	$24,517
Men	$32,662	$11,869	$31,471	$39,984	$10,116	$38,835
Women	$22,461	$11,751	$21,072	$22,368	$10,876	$20,018
Women/Men *	68.8%	99.0%	67.0%	55.9%	107.5%	51.5%
Transportation	$30,985	$9,693	$29,918	$31,939	$10,654	$30,568
Men	$32,539	$10,242	$31,822	$33,183	$11,035	$32,045
Women	$25,482	$9,210	$23,710	$25,345	$10,134	$23,376
Women/Men *	78.3%	89.9%	74.5%	76.4%	91.8%	72.9%
Communications	$31,324	$23,854	$30,446	$32,668	$21,224	$31,487
Men	$33,296	$22,068	$32,558	$35,306	$18,827	$34,345
Women	$27,239	$24,841	$26,745	$28,186	$22,433	$27,209
Women/Men *	81.8%	112.6%	82.1%	79.8%	119.2%	79.2%
Others	$37,545	$14,149	$36,367	$34,200	$12,665	$33,105
Men	$42,125	$13,958	$41,213	$36,222	$12,539	$35,248
Women	$26,767	$14,267	$25,635	$26,417	$12,792	$25,221
Women/Men *	63.5%	102.2%	62.2%	72.9%	102.0%	71.6%
All Sectors	$28,649	$16,800	$27,421	$31,047	$14,030	$29,274
Men	$33,360	$17,800	$32,506	$34,920	$14,279	$33,842
Women	$23,859	$16,461	$22,749	$24,675	$13,947	$22,767
Women/Men *	71.5%	92.5%	70.0%	70.7%	97.7%	67.3%

* Women's salaries as a proportion of men's

** All Employment Status

Table 3:
Occupational Distribution of Members of Visible Minorities Working Full-time by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

Occupational Group	Members of Visible Minorities										Workforce	
	Banking		Transportation		Communications		Others		All Sectors			
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper level Managers	1.1%	0.0%	0.5%	0.5%	0.4%	0.1%	1.8%	0.7%	0.7%	0.1%	1.3%	0.1%
Middle and Other Managers	28.4%	9.1%	5.2%	2.9%	12.1%	8.0%	9.4%	5.2%	14.2%	8.3%	14.8%	10.7%
Professionals	26.2%	7.6%	6.5%	7.1%	8.2%	3.9%	41.1%	14.3%	13.6%	6.8%	5.6%	5.8%
Semi-Professionals and Technicians	2.7%	1.1%	5.0%	2.5%	4.5%	1.1%	10.3%	7.8%	4.5%	1.3%	7.3%	2.7%
Supervisors	4.9%	8.4%	2.5%	3.7%	1.4%	1.9%	2.1%	4.6%	2.5%	6.5%	2.2%	5.3%
Foremen/Women	0.1%	0.0%	4.0%	0.1%	8.4%	1.0%	1.4%	0.0%	5.0%	0.2%	4.8%	0.3%
Clerical Workers	33.7%	73.4%	10.6%	63.7%	3.4%	46.7%	5.6%	57.3%	12.5%	66.3%	6.9%	61.5%
Sales Workers	0.6%	0.3%	2.3%	4.3%	3.7%	3.4%	0.4%	0.7%	2.5%	1.3%	2.3%	2.7%
Service Workers	0.6%	0.1%	5.8%	10.0%	0.1%	0.2%	1.0%	0.0%	1.7%	0.8%	1.7%	3.0%
Skilled Crafts and Trades Workers	0.9%	0.0%	32.6%	1.0%	9.4%	0.4%	12.8%	0.7%	13.2%	0.2%	17.4%	0.4%
Semi-skilled Manual Workers	0.3%	0.0%	18.4%	2.6%	46.0%	33.0%	8.0%	4.6%	26.6%	7.8%	27.0%	7.0%
Other Manual Workers	0.4%	0.0%	6.5%	1.6%	2.3%	0.3%	6.1%	4.2%	3.1%	0.3%	8.7%	0.6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Table 4:
Hirings, Terminations and Net Effect in Full-time Employment for Members of Visible Minorities by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

	Members of Visible Minorities			Workforce		
Industrial Sector	Hirings	Terminations	Net Effect	Hirings	Terminations	Net Effect
Banking	1,621	1,072	549	12,979	15,187	(2,208)
Men	616	316	300	4,225	4,327	(102)
Women	1,005	756	249	8,754	10,860	(2,106)
Transportation	571	427	144	24,921	26,826	(1,905)
Men	404	327	77	20,040	22,319	(2,279)
Women	167	100	67	4,883	4,508	375
Communications	377	290	87	8,496	9,560	(1,064)
Men	211	191	20	4,621	5,850	(1,229)
Women	166	99	67	3,875	3,710	165
Others	77	36	41	3,249	4,000	(751)
Men	41	23	18	2,154	2,870	(716)
Women	36	13	23	1,095	1,130	(35)
All Sectors	2,646	1,825	821	49,645	55,573	(5,928)
Men	1,272	857	415	31,040	35,366	(4,326)
Women	1,374	968	406	18,607	20,208	(1,601)

Note: Negative numbers are between parentheses.

Table 5:
Promotions in Full-time Employment for Members of Visible Minorities by Industrial Sector and by Sex, Compared to the Employment Equity Workforce

	Members of Visible Minorities			Workforce		
Industrial Sector	Men	Women	Total	Men	Women	Total
Banking	987	2,609	3,596	11,719	25,595	36,909
Transportation	269	104	373	11,868	2,581	14,449
Communications	438	238	676	5,549	4,362	9,911
Others	52	34	86	1,886	823	2,709
All Sectors	1,746	2,985	4,731	31,022	32,961	63,978

were women in the workforce covered under the Act (66.3% compared to 61.5%). They were also less likely to be found in Middle and Other Managers occupations (8.3% compared to 10.7%).

Occupational Distribution by Industrial Sector

Banking

This sector showed a high concentration of members of visible minorities in Clerical Workers occupations. Proportionately twice as many visible minority men were in the Clerical Workers group than were all men working in the Banking sector. Over 73% of visible minority women worked in the Clerical Workers group compared to 69.4% of all women in the Banking Sector. In the group 14.2% were in the Middle and Other Managers category. This was a very low percentage, when compared with the 24.2% of Middle and Other Managers who worked in the Banking sector.

Transportation

In this sector, 6% of visible minorities worked in the Professionals category compared to 2.1% of the sector's workforce. Over 22.3% were in Clerical Workers occupations compared to 15.3% of the sector's workforce. Just over one quarter were in the Skilled Crafts and Trades Workers category compared to 17.1% in the sector's workforce. However, visible minorities were less concentrated in the Semi-skilled Manual occupations (14.9% compared to 27.2%) and in the Other Manual Workers category (5.5% compared to 10.6%).

Hirings and Terminations

In 1987, 4099 members of visible minorities were hired by employers subject to the Act and 2516 had their employment terminated. This resulted in an estimated 5% net increase in the size of this group. In full-time positions there was an increase of 821 individuals from this group. There were 133 hirings in full-time positions in Middle and Other Managers, 160 in Professionals and 428 in the Clerical Workers category. In part-time positions there was an increase of 718, 42.1% of whom were women.

Two thirds of the overall net increase in full-time employment for the group occurred in the Banking sector in the Middle and Other Managers, Professionals and Clerical Workers categories. In part-time employment Communications accounted for over 60% of the net increase, particularly in the Semi-skilled Manual and Other Manual Workers categories, and the Clerical Workers category.

Promotions

A total of 4948 members of visible minorities were promoted in 1987. This number accounted for 7.3% of all promotions in the workforce covered under the Act. As was the case for every group, most (95.6%) were in full-time positions. Women received 63.1% of these full-time promotions compared to their representation in the group of 49.6%.

Promotions By Occupational Category

When the occupational distribution of promotions for members of visible minorities is compared to that of the workforce, it appears that proportionally more promotions were in Clerical occupations and fewer were in Middle and Other Managers positions.

Promotions By Industrial Sector

More than three quarters (76%) of the promotions of members of visible minorities employed full-time, occurred in the Banking sector. This was higher than the proportion of the group employed in this sector (45.7%). However, less than one out of five of these promotions were in the Middle and Other Managers category. This was a substantially lower rate than that for the entire sectoral workforce, where nearly one in three promotions were in the Middle and Other Managers category.

The Clerical occupations accounted for 51.8% of the promotions of members of visible minorities in the Banking sector, 10% higher than the rate of promotions to Clerical Workers positions for the sector as a whole. Visible minority women received 85.3% of these promotions.

In the Communications sector, the situation was different. Here, members of visible minorities had a slightly higher proportion of the promotions in the Middle and Other Managers category than that of the sector's workforce.

Conclusion

The first annual reports indicate that, without question, inequities exist. The reasons are many and varied. In this context, it is recognized that there is systemic discrimination. There are also biased attitudes toward members of the designated groups. The Employment Equity Act is a recognition that this must change.

Efforts to move towards a more representative workplace in Canada require everyone's commitment and participation. This includes employers who are required by law to implement employment equity programs and to file reports on their results, as well as the media and public who are essential to the public scrutiny of the results reported.

This first Annual Report will serve as a basis for comparison in subsequent years. In order to ensure that the status of designated groups continues to improve, yearly monitoring and assessment will be essential. This will help in the evaluation of the effectiveness of the legislation. The progress achieved will also be a critical factor in determining possible changes to the legislation.

In 1991, and every 3 years thereafter, a parliamentary committee will review the effectiveness of the legislation. This Annual Report and those in the years that follow will provide a significant indication of progress in the federally regulated sector toward a society where no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability. A society where women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities will no longer be subject to conditions of disadvantage in employment.

Appendix A

Notes on Data

Notes On Data

On June 1, 1988, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their first annual reports under the Employment Equity Act. As of November 1, 1988, 373 reports were received by Employment and Immigration Canada. However, due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 363 or 97%, of the employers' reports were included in the data base for this analysis. The analysis is based on 565,861 permanent full-time, permanent part-time and temporary reported employees.

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1	identification of employer, summary statistics and the certification of accuracy
Form 2	the distribution of all employees by designated group, occupational category and salary quarters
Form 3	the distribution of all employees by designated group and salary range
Form 4	employees hired, categorized by designated group
Form 5	employees promoted, categorized by designated group
Form 6	employees terminated, categorized by designated group

Forms 2 to 6 are divided into three sets, set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's workforce. Employers must submit the forms for each industrial sector where there are 1000 or more employees and for each province and each designated Census Metropolitan Area[2] in which they employ 100 or more employees. At the Census Metropolitan Area level, only forms 2A and 2B are required.

Key Concepts

The legislation requires that employers report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities, only if the employees have voluntarily identified themselves as such, or have agreed to be so identified by the employer, for the purposes of the Employment Equity Act. The number of employees reported in these three groups may not be an exact count. Some "double-counting" or overlap, among designated groups is unavoidable. For example, a woman who has identified herself as a member of a visible minority is then reported in two designated groups.

Appendix A

Occupational Groups

In preparing their reports, the employers were required to categorize their employee data by occupational category on form 2 (distribution of employees), form 4 (employees hired), form 5 (employees promoted) and form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by the employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The twelve groups are: Upper-level Managers; Middle and Other Managers; Professionals; Semi-Professionals and Technicians; Supervisors; Foremen/Women; Clerical Workers; Sales Workers; Service Workers; Skilled Crafts and Trades Workers; Semi-skilled Manual Workers; and Other Manual Workers.[3]

Although most employers grouped their occupations into the twelve Employment Equity Occupational Groups as required under the legislation, some reported results indicate some discrepancies in occupational classification.

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the *Standard Industrial Classification: 1980* published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: Banking, Transportation and Communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of the employers which did not fall into the above sectors. This grouping of employers is referred to in this report as Others. It includes companies involved in several dissimilar sectors.[4] Since this group of companies is not as homogeneous as companies in the other three sectors, the reported results are more difficult to interpret

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as Banking) the entire sector is under federal jurisdiction while in others (such as Transportation) only a portion of the sector is under federal jurisdiction. In this latter case the use of Standard Industrial Classification (SIC) codes reported by employers made it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

Regions

Where relevant, the data are compared on a regional basis. For the purposes of this report, the regions are defined as follows:

- Atlantic provinces (Newfoundland, New Brunswick, Prince Edward Island, Nova Scotia)
- Quebec
- Ontario
- Prairie provinces (Manitoba, Saskatchewan, Alberta)
- British Columbia
- Yukon, Northwest Territories

Since employers under federal jurisdiction did not have to submit a report on provinces in which they employed less than 100 employees, the total for Canada is always a little higher than the sum of the provinces' totals.

Constraints and Techniques Used in the Analysis

Since this is the first year in which employers covered under the Act have supplied such detailed information on their workforce, the analysis must be read in light of certain techniques used to overcome constraints. These constraints and techniques are listed below.

The Salary Calculations

Estimates for mean salary can be obtained from form 3, "Salary Summary".

Since the salary information is reported by salary ranges, estimates of the mean salary were made using the centre of the ranges as a proxy for each range's salary value. The estimate of the salary value of the highest salary range, $70,000 and over, was more difficult. To establish the salary value for this range, the trend of the distribution was projected;[5] an estimate was derived, allowing for a realistic estimation of mean salaries. The mean salary estimates are reliable, but should be used mainly as indicators of the extent of differences and problems, rather than as precise measurements.

Another measurement commonly used was the proportion of a given population earning less than $25,000. This measurement was derived directly from form 3 without further calculations.

Notes

1. Information on how to obtain copies of the legislation, including Forms 1-6, is available from:
   Resource Centre
   Employment Equity Branch
   Employment and Immigration Canada
   Ottawa, Ontario
   K1A 0J9

2. The 8 designated Census Metropolitan Areas (CMA'S) are:
   Calgary, Alberta
   Edmonton, Alberta
   Halifax, Nova Scotia
   Montreal, Quebec
   Regina, Saskatchewan
   Toronto, Ontario
   Vancouver, British Columbia
   Winnipeg, Manitoba

   For more information refer to: "Schedule I", *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, July 1986 and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Locations Maps for Employment Equity Reports", August 1986.

3. For more information on the classification of Occupational Groups refer to:
"Schedule III", *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, July 1986 and "Technical Reference Paper No.3: Occupational Groups for Employment Equity Reports", August 1986.

4. The following is a list of industrial sectors grouped in the Others sector:
Livestock Farms
Services Incidental to Agricultural Crops
Metal Mines
Coal Mines
Crude Petroleum and Natural Gas
Services Incidental to Crude Petroleum and Natural Gas
Flour, Prepared Cereal Foods and Feed Industry
Vegetable Oil Mills
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries
Communication and Other Electronic Equipment Industries
Project Management Construction
Other Services Incidental to Construction
Grain Elevators
Other Storage and Warehousing Industries
Farm Products, Wholesale
Business Financing Companies
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
Other Business Services
Human Resource Administration
Economic Services Administration
International and Other Extra-Territorial Agencies
Theatrical and Other Staged Entertainment Services
Business Associates

5. The trend was intercepted using regression on a semi-logarithmic curve. The salary value of the $70,000-and-more salary range could be derived from projections based on the found curve.

Appendix B

Tables: The Designated Groups in the Canadian Labour Force

Table 1

TOTAL POPULATION SHOWING REPRESENTATION OF
DESIGNATED GROUPS FOR GEOGRAPHIC AREAS
1986

GEOGRAPHIC AREAS	TOTAL		WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES (1)	VISIBLE MINORITIES	PERSONS WITH DISABILITIES
	NO.	%	%	%	%	%
CANADA	25,022,005	100.0	50.6	2.8	6.3	13.2
Newfoundland	564,005	100.0	49.9	1.7	0.6	13.1
Prince Edward Island	125,090	100.0	50.2	1.0	1.0	14.7
Nova Scotia	864,150	100.0	50.6	1.6	2.8	16.9
New Brunswick	701,855	100.0	50.5	1.3	1.0	15.5
Quebec	6,454,490	100.0	50.9	1.3	3.5	11.3
Ontario	9,001,170	100.0	50.8	1.9	8.6	13.9
Manitoba	1,049,315	100.0	50.6	8.1	5.2	15.7
Saskatchewan	996,695	100.0	49.9	7.8	2.3	13.9
Alberta	2,340,265	100.0	49.6	4.4	7.1	11.9
British Columbia	2,849,585	100.0	50.4	4.4	10.3	13.8
Yukon	23,360	100.0	47.6	21.4	2.5	8.8
Northwest Territories	52,020	100.0	47.6	58.7	2.1	8.9

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, and The Health and Activity Limitation Survey.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 2

GEOGRAPHIC DISTRIBUTION OF THE DESIGNATED GROUPS
1986

GEOGRAPHIC AREAS	WOMEN		ABORIGINAL PEOPLES (1)		VISIBLE MINORITIES		PERSONS WITH DISABILITIES	
	NO.	%	NO.	%	NO.	%	NO.	%
CANADA	**12,653,550**	**100.0**	**711,725**	**100.0**	**1,577,710**	**100.0**	**3,316,870**	**100.0**
Newfoundland	281,570	2.2	9,560	1.3	3,415	0.2	73,105	2.2
Prince Edward Island	62,820	0.5	1,285	0.2	1,295	0.1	18,450	0.6
Nova Scotia	437,350	3.5	14,225	2.0	24,390	1.5	145,720	4.4
New Brunswick	354,385	2.8	9,375	1.3	7,265	0.5	109,105	3.3
Quebec	3,285,025	26.0	80,945	11.4	224,775	14.2	727,740	21.9
Ontario	4,572,330	36.1	167,375	23.5	775,250	49.1	1,263,220	38.1
Manitoba	531,190	4.2	85,235	12.0	54,755	3.5	160,865	4.8
Saskatchewan	497,790	3.9	77,650	10.9	23,325	1.5	137,515	4.1
Alberta	1,159,865	9.2	103,930	14.6	166,670	10.6	279,425	8.4
British Columbia	1,435,360	11.3	126,625	17.8	294,885	18.7	395,115	11.9
Yukon	11,125	0.1	4,995	0.7	585	0.0	2,040	0.1
Northwest Territories	24,740	0.2	30,525	4.3	1,095	0.1	4,570	0.1

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, and The Health and Activity Limitation Survey.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 3

AGE DISTRIBUTION OF THE DESIGNATED GROUPS
1986

AGE GROUPS	TOTAL POPULATION	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES (1)	VISIBLE MINORITIES	PERSONS WITH[2] DISABILITIES
ALL AGE GROUPS	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
0-14 years	21.5	20.8	36.5	27.0	9.0
15-24 years	16.6	16.3	21.2	17.3	5.9
25-44 years	32.5	32.3	29.5	35.5	20.3
45-64 years	19.4	19.4	9.9	15.2	31.4
65 years and over	10.0	11.2	2.9	5.0	33.4

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

(2) Excludes persons in health-care institutions.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, and The Health and Activity Limitation Survey.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 4

PARTICIPATION RATE BY AGE AND SEX
CANADA, 1981 AND 1986

AGE GROUPS	1981 %	1986 %
Total 15 years and over		
Total	64.8	66.5
Men	78.2	77.5
Women	51.8	55.9
15-24 years		
Total	65.5	67.8
Men	69.7	70.7
Women	61.2	64.8
25 years and over		
Total	64.5	66.1
Men	81.1	79.4
Women	48.8	53.6
25-44 years		
Total	80.2	83.9
Men	95.3	94.9
Women	65.2	73.0
45-64 years		
Total	65.6	65.7
Men	85.6	82.1
Women	46.3	49.8
65 years and over		
Total	11.0	8.9
Men	17.3	14.6
Women	6.0	4.7

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1981 and 1986 Census.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 5

PARTICIPATION RATE OF SELECTED DESIGNATED GROUPS BY AGE
CANADA, 1981 (3) AND 1986

AGE GROUPS	1981 (3)	1986
Total 15 years and over		
Total	64.8	66.5
Aboriginal Peoples (1)	50.4	60.3
Visible Minorities	72.5	72.1
Persons with Disabilities (2)	31.6	49.0
15-24 years		
Total	65.5	67.8
Aboriginal Peoples (1)	43.8	52.2
Visible Minorities	59.8	61.0
Persons with Disabilities	53.3	54.3
25 years and over		
Total	64.5	66.1
Aboriginal Peoples (1)	54.3	64.4
Visible Minorities	76.4	75.6
Persons with Disabilities (2)	30.0	48.3
25-44 years		
Total	80.2	83.9
Aboriginal Peoples (1)	64.1	73.7
Visible Minorities	85.4	85.6
Persons with Disabilities	63.2	66.0
45-64 years		
Total	65.6	65.7
Aboriginal Peoples (1)	46.4	53.3
Visible Minorities	71.4	73.5
Persons with Disabilities	38.1	36.8
65 years and over		
Total	11.0	8.9
Aboriginal Peoples (1)	7.2	6.8
Visible Minorities	14.1	10.9
Persons with Disabilities (2)	4.2	n/a

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.
(2) 1986, excludes persons 65 years and over.
(3) Data for persons with disabilities are from CHDS (1983-84).

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1981 and 1986 Census, Canadian Health and Disability Survey; and The Health and Activity Limitation Survey.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 6

EMPLOYMENT OF DESIGNATED GROUPS
CANADA, 1981 AND 1986

	1981	1986	INCREASE	% INCREASE
Total Employment	11,167,915	11,702,215	534,300	4.8
Men	6,693,225	6,724,215	30,990	0.5
Women	4,474,695	4,978,005	503,310	11.2
Aboriginal Peoples (1)	122,465	210,605	88,140	72.0
Visible Minorities	564,370	741,615	177,245	31.4
Persons with Disabilities (2)	638,000(3)	709,285	71,285	11.2

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.
(2) Persons 15-64 years of age.
(3) Data for persons with disabilities are from CHDS 1983-84.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1981 and 1986 Census, Canadian Health and Disability Survey; and The Health and Activity Limitation Survey.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 7

UNEMPLOYMENT RATE BY AGE
CANADA, 1986

	TOTAL 15+	15-24 YEARS	25+ YEARS	25-44 YEARS	45-64 YEARS	65 YEARS AND OVER
Total Population	10.3	17.0	8.5	9.1	7.5	4.5
Men	9.6	17.3	7.7	8.3	7.0	3.4
Women	11.2	16.6	9.6	10.1	8.3	7.1
Aboriginal Peoples (1)	22.7	31.6	19.1	19.6	17.3	14.3
Visible Minorities	10.8	17.6	9.1	9.4	8.4	8.2
Persons with Disabilities (2)	15.3	19.3	14.7	15.7	13.7	n/a
- limited at work (2)	20.0	29.3	19.0	20.9	16.9	n/a
- not limited at work (2)	9.1	9.5	9.0	9.0	9.0	n/a

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

(2) Excludes persons 65 years and over.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, and The Health and Activity Limitation Survey.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 8

POPULATION AGED 15 YEARS AND OVER WHO
WORKED IN 1985 OR 1986 BY EMPLOYMENT EQUITY OCCUPATIONS GROUPS
(CENSUS OF CANADA, 1986)

OCCUPATIONAL GROUP	TOTAL, MEN & WOMEN		MEN		WOMEN		ABORIGINAL PEOPLES (1)		VISIBLE MINORITIES	
	NO.	%	NO.	%	NO.	%	NO.	%	NO.	%
All Occupations	**13,857,775**	**100.0**	**7,759,600**	**56.0**	**6,098,175**	**44.0**	**294,415**	**2.1**	**872,695**	**6.3**
Upper-level Managers	200,330	100.0	165,415	82.6	34,915	17.4	2,885	1.4	8,195	4.1
Middle and Other Managers	975,280	100.0	652,250	66.9	323,035	33.1	13,740	1.4	46,170	4.7
Professionals	1,667,195	100.0	778,695	46.7	888,495	53.3	23,265	1.4	118,995	7.1
Semi-Professionals and Technicians	635,760	100.0	314,415	49.5	321,340	50.5	14,355	2.3	39,640	6.2
Supervisors	336,915	100.0	175,365	52.1	161,550	47.9	5,265	1.6	25,210	7.5
Foremen/women	368,955	100.0	339,145	91.9	29,815	8.1	6,145	1.7	13,230	3.6
Clerical Workers	2,360,495	100.0	473,595	20.1	1,886,900	79.9	40,435	1.7	146,745	6.2
Sales Workers	1,067,655	100.0	555,500	52.0	512,155	48.0	15,120	1.4	54,275	5.1
Service Workers	1,382,455	100.0	534,675	38.7	847,785	61.3	38,995	2.8	115,395	8.3
Skilled Crafts and Trades	1,056,650	100.0	968,625	91.7	88,025	8.3	20,430	1.9	39,825	3.8
Semi-skilled Manual Workers	1,249,320	100.0	1,074,245	86.0	175,075	14.0	32,270	2.6	59,605	4.8
Other Manual Workers	2,060,760	100.0	1,459,365	70.8	601,390	29.2	61,965	3.0	163,730	7.9
Occupation not stated	496,000	100.0	268,310	54.1	227,690	45.9	19,545	3.9	41,685	8.4

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Table 9

POPULATION AGED 15 YEARS AND OVER WHO WORKED IN 1985 OR 1986 SHOWING DISTRIBUTION OF THE DESIGNATED GROUPS BY EMPLOYMENT EQUITY OCCUPATIONAL GROUPS

OCCUPATIONAL GROUP	TOTAL	MEN	WOMEN	ABORIGINAL PEOPLES (1)	VISIBLE MINORITIES	PERSONS WITH DISABILITIES (2) TOTAL	LIMITED	NOT LIMITED
All Occupations	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100%
Upper-level Managers	1.4	2.1	0.6	1.0	0.9	0.8	0.5	1.5
Middle and Other Managers	7.0	8.4	5.3	4.7	5.3	4.9	4.2	6.1
Professionals	12.0	10.0	14.6	7.9	13.6	8.4	6.9	11.2
Semi-Professionals and Technicians	4.6	4.1	5.3	4.9	4.5	4.0	4.3	3.6
Supervisors	2.4	2.3	2.6	1.8	2.9	2.7	2.8	2.4
Foremen/women	2.7	4.4	0.5	2.1	1.5	2.6	3.1	1.7
Clerical Workers	17.0	6.1	30.9	13.7	16.8	14.5	13.1	17.2
Sales Workers	7.7	7.2	8.4	5.1	6.2	7.5	6.9	8.7
Service Workers	10.0	6.9	13.9	13.2	13.2	10.9	11.8	9.2
Skilled Crafts and Trades	7.6	12.5	1.4	6.9	4.6	8.9	8.9	8.7
Semi-skilled Manual Workers	9.0	13.8	2.9	11.0	6.8	13.5	14.6	11.5
Other Manual Workers	14.9	18.8	9.9	21.0	18.8	18.1	19.9	14.6

(1) All 1986 Census figures exclude the population, estimated at about 45,000 persons, on 136 incompletely enumerated Indian reserves and settlements.

(2) Persons with disabilities are included if they worked anytime between 1981 and 1986.

Source: Unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, and The Health and Activity Limitation Survey.

NOTE: Totals do not add to 100 per cent due to exclusion of individuals where occupations were not stated.

Prepared by: Technical Services, Employment Equity Branch
EMPLOYMENT AND IMMIGRATION CANADA

Appendix C

Employers Subject to the Employment Equity Act

On June 1, 1988, federally regulated employers with 100 or more employees were required to file their first employment equity reports. There were 380 employers subject to the Act in 1987 and a total number of 373 reports were received.

The first part of the list indicates the name of the employers whose reports were received on or before June 1, 1988 and the second part of the list indicates the name of the employers whose reports were received after June 1, 1988.

All reports are publicly available unless otherwise specified.

There are explanatory notes at the end of the list on particular cases.

List of Employer Reports Received on or Before June 1, 1988

	No. of Employees
121112 CANADA INC.(METRO EXPRESS)	124
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	259
AIR ATLANTIC LTD.	177
AIR ATONOBEE LTD. D.B.A. CITY EXPRESS	825
AIR FRANCE	140
AIR ONTARIO INC.	789
AIRBC LIMITED	669
ALBERTA WHEAT POOL	1636
AMERICAN AIRLINES INC.	177
AMOK LTD./LTEE	262
ARCTIC TRANSPORTATION LTD.	222
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	395
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	551
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2765
ATLANTIC TOWING LTD.	241
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	422
B.C. MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4918
B.C. TELEPHONE COMPANY	12894
B.C. TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	350
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	139
BANK OF AMERICA CANADA	407
BANK OF BOSTON CANADA	141
BANK OF CANADA	2491
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2112
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	366
BANQUE NATIONALE DU CANADA	12462
BARCLAYS BANK OF CANADA	276
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	111
BELL CANADA	58378
BIG HORN TRANSPORT LTD.	101
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	89
BRITISH AIRWAYS PLC	203
BUCKERFIELD'S LIMITED	129
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	223
BYERS TRANSPORT LIMITED	737

Appendix C

	No. of Employees
CABLECASTING LIMITED	279
CABLENET LIMITED	335
CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED	432
CANADA CARTAGE SYSTEMS LIMITED	528
CANADA TRANSPORT LIMITED	297
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	12938
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	40347
CANADIAN PACIFIC LIMITED	456
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	131
CANADIAN WHEAT BOARD	477
CANTEL INC.	359
CAP COMMUNICATIONS LIMITED	345
CAPITAINE COURRIER CORPORATION	134
CARGILL LIMITED	1081
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	168
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	132
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	107
CENTRAL AIRWAYS CORP.	254
CFCW LTD.	104
CFPL BROADCASTING LIMITED	237
CFQC BROADCASTING	122
CFTO-TV LIMITED	865
CHEK-TV LIMITED	118
CHEMICAL BANK OF CANADA	109
CHEMIN DE FER QNS&L	563
CHUM LIMITED	1838
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	128
CKNX BROADCASTING LIMITED	101
CKO INCORPORATED	207
CNCP TELECOMMUNICATIONS	3801
CP RAIL-DIVISION CANADIAN PACIFIC LTD.	25940
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	353
DELTA AIR LINES INC.	366
DENISON MINES LIMITED-ELLIOT LAKE OPERATIONS	1977
EASTERN AIR LINES INC.	326
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	167
EMERY AIR FREIGHT	278
EMPIRE STEVEDORING CO. LTD.	270
ENERCHEM TRANSPORT INC.	126
ERB TRANSPORT LIMITED	752
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	615
FEDNAV LIMITED	145
FUNDY CABLEVISION LTD.	125
GRAY COACH LINES LIMITED	602
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	220
GREY GOOSE BUS LINES (ALBERTA) LTD.	214
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	1715
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	188
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	193
H & R TRANSPORT LTD.	175
HALCO INC.	161
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	241
HONGKONG BANK OF CANADA	2162
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	191
HUDSON BAY MINING & SMELTING CO. LIMITED	1833
HUSKY OIL OPERATIONS LTD.	143
IMPERIAL OIL LIMITED	223
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	475
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	645
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	178
INTERPROVINCIAL PIPE LINES COMPANY	660
KENT LINE LIMITED	337
KEY LAKE MINING CORPORATION	474
KEY RADIO LIMITED	193
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	151
KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	2239
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	760
LA SOCIETE MARITIME MARCH LTEE	113
LAIDLAW CARRIERS INC.	545
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	105
LES MESSAGERIES GLOBAL INC.	153
LES TRANSPORTS PROVOST INC.	858
LLOYDS BANK CANADA	1609
LOGISTEC CORPORATION	178
MACLEAN HUNTER CABLE T.V.	498
MACLEAN HUNTER PAGING	272
MANITOBA POOL ELEVATORS	1182
MARIS TRANSPORT LIMITED	234
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LTD.	200
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	397
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	536
MIDDLESEX LAMBTON COMMUNICATION CORP.INC	98
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	993
MISENER HOLDINGS LIMITED	285
MONARCH BROADCASTING LTD.	162
MONTREAL SHIPPING INC.	181
MORGAN BANK OF CANADA	116
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	265
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	115
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	366
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LTD.	346
NORTHERN SALES CO. LTD.	107
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	683
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	335
OGILVIE MILLS LTD.	1001
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMIS.	2094
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	219
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	1107
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	442
PENNER INTERNATIONAL INC.	155
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	596
PORTER TRUCKING LTD.	154
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	186
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105
QCTV LTD.	167
QUÉBECAIR	500
R. A. BELL CARTAGE LIMITED	75
RADIO 1540 LIMITED	143
RADIO FUTURA LTEE	162
RADIO NORD INC.	232
REIMER EXPRESS LINES LTD.	1107
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	127
RIO ALGOM LIMITED	2743
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	488
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	1994
ROWAN COMPAGNIES INC.	133
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3517
SASKATOON TELECABLE LTD.	202
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	980
SEDPEX INC.	122
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	167
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	139

List of Employer Reports Received after June 1, 1988

	No. of Employees
161686 CANADA LIMITED (DIXON VAN LINES)	132
A. J. BUS LINES LTD.	139
A. W. FOSTER & SONS LTD.	156
ACL CANADA INC.	139
AEROSERVICES J.T. INC.	171
AIR CANADA	21514
AIR INUIT (1985) LTD.	149
AIR NOVA INC.	139
ALGOMA CENTRAL RAILWAY	1076
ALLARCOM LIMITED	230
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1238
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	241
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	5145
AUTO HAULAWAY (EAST) LIMITED	75
AUTO HAULAWAY (CENTRAL) LIMITED	220
AUTO HAULAWAY (WEST) LIMITED	336
B.C. STEAMSHIP CO.(1975)LTD.	204
BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	161
BANK OF MONTREAL	29371
BELL CELLULAR INC.	306
BILL THOMPSON TRANSPORT LTD.	324
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	400
BRINKS CANADA LIMITED	1227
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	114
CABANO EXPEDITEX INC.	2610
CALGARY TELEVISION LIMITED	230
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	191
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	136
CANADA MESSENGER & TRANSP. SYSTEMS INC.	187
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3044
CANADA PORTS CORPORATION	443
CANADA POST CORPORATION	64093
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	731
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	13593
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	107
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	887
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	215
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	2247
CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	41259
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD	7830
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	187
CANWEST BROADCASTING LTD.	151
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	3552
CFCF INC.	838
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	377
CITIBANK CANADA	709
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA C.R.O.	405
CONAIR AVIATION LTD.	406
CSP FOODS LTD.	451
CSX TRANSPORTATION INC.	179
DAY & ROSS INC.	1224
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	227
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	276
ELDORADO RESOURCES LIMITED	1088
EXECUTIVE SECURITY SERVICES	139
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	493
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	655
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	173
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	136
SOCANAV INC.	389
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	379
SOCIETE GENERALE (CANADA)	116
STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	149
SUNWAPTA BROADCASTING LIMITED	293
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	167
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	162
TELEGLOBE CANADA INC.	1105
TELESAT CANADA	722
THE BANK OF NOVA SCOTIA	23965
THE CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	143
THE CANADIAN PRESS	627
THE TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY	174
THE TORONTO-DOMINION BANK	25511
THIBODEAU-FINCH EXPRESS INC.	767
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	499
TIME AIR INC.	694
TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	111
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1506
TRANSPORT DESGAGNES INC.	138
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	232
TRANSPORT ROUTE CANADA	1658
TRANSPORT THIBODEAU INC.	147
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	125
ULS INTERNATIONAL INC.	650
VOCM-RADIO NEWFOUNDLAND	109
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	529
VOYAGEUR INC.	816
WARDAIR INTERNATIONAL LTD	4520
WESTCOAST TRANSMISSION COMPANY LTD.	884
WESTERN APPROACHES LIMITED	302
WESTERN CABLEVISION LTD.	134
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	165
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141
WESTSHORE TERMINALS LTD.	202
WORLDWAYS CANADA LTD.	626
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	291
ZAVITZ TRANSPORT INTERNATIONAL INC.	148
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	287

Appendix C

	No. of Employees
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1348
FEED-RITE LTD.	132
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	389
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	316
FRESHWATER FISH MARKETING CORP.	314
FRONTENAC BROADCASTING COMPANY LIMITED	108
G. M. ARMOUR & SON LTD.	216
GELCO EXPRESS LIMITED	700
GLENGARRY TRANSPORT LTD.	683
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	461
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY, LTD.	113
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	196
HARBOURFRONT CORPORATION	294
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	228
HUDSON AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	690
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	121
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	299
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	471
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	504
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	139
KAWARTHA BROADCASTING COMPANY LIMITED	290
KENTWAY TRANSPORTATION LIMITED	180
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	355
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	223
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC./1	112
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC./2	154
LIQUID CARGO LINES LIMITED	138
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	780
LOOMIS COURIER SERVICE LTD.	1272
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	127
MACCOSHAM SERVICE COMPANY LIMITED	178
MAPLE LEAF MILLS LTD.	865
MARINE ATLANTIC INC.	3330
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	466
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	244
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	545
MONTREAL PORT CORPORATION	571
MULLEN TRUCKING LTD.	242
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	237
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	267
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	403
NATIONAL ARTS CENTRE	754
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1169
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	136
NATIONAL PAGETTE LTD.	888
NESEL FAST FREIGHT INC.	475
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	345
NIAGARA TELEVISION LIMITED	223
NORCROS INDUSTRIES LIMITED	212
NORTHERN CABLE SERVICES LIMITED	152
NORTHERN POOL EXPRESS LTD.	240
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	318
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	286
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	208
OKANAGAN HELICOPTERS LTD.	546
OOCL (CANADA) INC.	112
OTTAWA CABLEVISION LIMITED	207
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	111
PAUL'S HAULING LTD.	223
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	494
POLE STAR TRANSPORT INC.	215
PUBLIC FREIGHTWAYS LTD.	290
PUROLATOR COURIER LTD.	4347
R AND D MID-ISLE STEVEDORING LTD.	400
RADIOMUTUEL INC.	377
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	290
REGINA CABLEVISION CO-OPERATIVE	102
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	129
RESEAU PATHONIC INC.	353
RICHARDS TRANSPORT LTD.	97
RIVTOW STRAITS LIMITED	844
ROGERS BROADCASTING LIMITED	131
ROYAL CANADIAN MINT	820
SASKWEST TELEVISION INC.	138
SCARBORO MOVERS LIMITED	184
SEALAND HELICOPTERS LIMITED	147
SELKIRK BROADCASTING LIMITED	551
SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE	321
SLACK TRANSPORT LIMITED	146
SMT (EASTERN) LIMITED	189
SOUNDAIR CORPORATION	287
STANDARD RADIO INC.	328
TAGGART SERVICES LIMITED	449
TALLMAN TRANSPORT LTD.	180
TELE-METROPOLE INC.	993
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	356
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	502
THE CANADA COUNCIL	234
THE CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	201
THE ROYAL BANK OF CANADA	43189
THE SPORTS NETWORK	131
THE ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1162
THE TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	262
TIPPET RICHARDSON LIMITED	410
TNT CANADA INC.	4943
TORONTO AIRWAYS LIMITED	199
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	216
TRANSPORT GUILBAULT INC.	141
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	119
TRANSPROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	240
TRANSX LTD.	235
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	368
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	119
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1669
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	1712
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	155
VANCOUVER PORT CORPORATION	164
VERREAULT NAVIGATION INC.	124
VIA RAIL CANADA INC.	7113
VIDEOTRON LTEE	1241
W. J. MOWAT LIMITED	903
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	451
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	419
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	338
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	108
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	114
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	273
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	110
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST	171

Explanatory Notes

1. Report not received:

EXECAIRE INC.

2. Reports not received, pending legal resolution concerning whether or not the employer falls under jurisdiction of the Act:

BOW VALLEY OFFSHORE DRILLING LIMITED
BRONCO RENTALS & LEASING LTD.

3. Reports received but not included in analysis:

* DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.
* GELCO EXPRESS LTD.
* GLENGARRY TRANSPORT LTD.
HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO., LTD.
LLOYDS BANK CANADA
MAPLE LEAF MILLS LTD.
MARITIME-ONTARIO FREIGHT LINES LTD.
RADIOMUTUEL INC.
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.
* SEALAND HELICOPTERS LTD.

* Reports of employers with an asterisk are not yet publicly available, but will be made public in the second printing:

4. KENTWAY TRANSPORTATION LIMITED

The employer was found not to be subject to the Act after the report was already included in the analysis. The actual report has been returned to the employer.

5. DOMINION ATLANTIC RAILWAY COMPANY
NORTHWESTEL INC.
TERRA NOVA TELECOMMUNICATIONS

Canadian National Railways Company has submitted a consolidated report for the above noted employers.

7. PATHONIC COMMUNICATIONS INC.

Reseau Pathonic Inc. has submitted a consolidated report for the above noted employer.

Emploi et Immigration Canada
Employment and Immigration Canada

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Rapport annuel 1988 présenté au Parlement

Canada

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Rapport annuel 1988 présenté au Parlement

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada
N° de cat. MPI-4-/1988
ISBN 0-662-56359-X

WH-3794

Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

CANADA

Minister of State
for Employment and Immigration

A Son Excellence
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le plaisir de déposer au Parlement le premier rapport annuel de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui a été promulguée en 1986, exige que toutes les entreprises sous réglementation fédérale ayant au moins cent employés, mettent en oeuvre les éléments de cette loi, et qu'elles présentent un rapport annuel faisant état de leurs progrès.

Le présent rapport regroupe et analyse les résultats produits par les employeurs pour l'année civile 1987. Pour la première fois, le public canadien aura accès à des renseignements sur la représentation de quatre groupes désignés - les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles - dans les effectifs des employeurs sous réglementation fédérale.

Ce rapport n'a pas pour objet d'expliquer les écarts particuliers existant dans la représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle ou le secteur d'activité. Les raisons de ces inquiétantes et persistantes inéquités sont multiples et sujettes à débat.

Le rapport servira toutefois à mesurer les améliorations progressives vers l'égalité en milieu de travail, car il marque le début d'une série d'examens et d'évaluations annuels du cheminement des employeurs.

La liste des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi figure dans le rapport. Il est possible de consulter le rapport de chacun des employeurs dans les bibliothèques publiques du Canada, ou d'en obtenir copie par l'entremise d'Approvisionnements et Services Canada.

Je suis persuadée que les connaissances acquises par les employeurs au sujet de leurs employés et l'examen public de ces résultats permettront de tout mettre en oeuvre pour accroître la représentativité du milieu de travail, et ce, pour le plus grand bénéfice de tous les intervenants.

Avec ma très haute considération

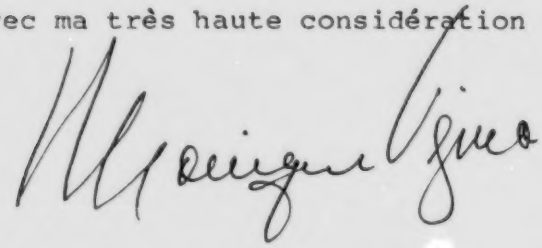


TABLE DES MATIÈRES

Points saillants ix

1 Equité en matière d'emploi – la première année . . . 1

2 Sommaires des employeurs 7

3 Profils des branches d'activité 13

4 Aperçu:

la population active visée par la Loi 19

Groupes désignés : profils et analyses 28

Les femmes 29

Les autochtones 42

Les personnes handicapées 51

Les membres des minorités visibles 62

Conclusion 71

Annexe A Notes sur les données A–1

Annexe B Tableaux : les groupes désignés dans la population active B–1

Annexe C Employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi C–1

Pour obtenir d'autres
exemplaires s'adresser à :

Emploi et Immigration Canada
Renseignement et Diffusion
Affaires publiques
Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Ce document est également
disponible sur audio-cassette
à l'adresse ci-haut mentionnée.

"La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada..."

"...l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences."

Loi sur l'équité en matière d'emploi
Proclamation le 13 août 1986

Points saillants

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en août 1986. En vertu de cette Loi les employeurs sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus sont tenus de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi et de soumettre un rapport annuel de leurs résultats. La Loi vise tout particulièrement la situation des quatre groupes suivants : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles qui font partie de l'effectif sous réglementation fédérale. A l'aide du formulaire 1, les 373 employeurs qui ont fait rapport ont déclaré un total de 594 531 employés[1].

Les rapports présentés en cette première année fournissent des données-repères sur la situation des groupes désignés. Ce qui suit est un aperçu des résultats obtenus et déclarés par les employeurs tels que présentés dans le premier rapport intitulé : *Loi sur l'équité en matière d'emploi – Rapport annuel 1988 présenté au Parlement*[2]

Les femmes

- La représentation des femmes dans la population active visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (41,2 p. 100) était proportionnellement plus faible qu'elle ne l'était sur le marché du travail canadien dans son ensemble (44 p. 100).
- Le salaire moyen à temps plein des travailleuses visées par la Loi était de 13,5 p. 100 plus élevé que celui des femmes de la population active canadienne.
- Les femmes occupaient 37,7 p. 100 de tous les postes permanents à temps plein détenus par les travailleurs visés par la Loi, 74,6 p. 100 de tous les postes à temps partiel et 32,1 p. 100 de tous les postes temporaires.
- Environ 9 p. 100 des femmes de la population active visée appartenaient également à un autre groupe désigné.

1 Voir l'annexe A, "Notes sur les données", ainsi que l'annexe C pour la liste de ces employeurs.
2 Voir l'annexe A, "Notes sur les données".

- Les salariées à temps plein touchaient 70 p. 100 du salaire moyen des hommes de la même catégorie.
- Les salariées à temps plein touchaient 70 p. 100 du salaire moyen des hommes de la même catégorie.
- En 1987, les femmes ont obtenu 35 912 promotions, soit 53 p. 100 de toutes les promotions des travailleurs visés par la Loi.
- Plus de 50 p. 100 de toutes les femmes occupaient des emplois de bureau. En outre, elles détenaient une plus grande proportion des emplois de bureau que l'ensemble des femmes qui se trouvaient alors sur le marché du travail canadien.

Les autochtones

- En 1987, le degré de représentation des autochtones était moindre dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (0,7 p. 100) que dans l'ensemble de la population active du Canada (2,1 p. 100).
- Le salaire moyen des autochtones était moins élevé que le salaire moyen des travailleurs visés par la Loi.
- Chez les travailleurs visés par la Loi, les deux tiers des femmes autochtones touchaient moins de 25 000 $.
- On retrouvait une forte concentration d'autochtones actifs visés par la Loi dans les catégories Contremaîtres, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. La proportion d'autochtones était inférieure dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Semi-professionnels et techniciens.
- Les données sur le recrutement et la cessation d'emploi indiquent que le nombre d'autochtones actifs visés par la Loi n'a pas changé sensiblement en 1987.

Les personnes handicapées

- En 1987, les personnes handicapées étaient sous-représentées chez les travailleurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Leur taux de représentation dans ce groupe (1,6 p. 100) équivalait au tiers environ de leur représentation dans la population active canadienne.
- Le salaire moyen de l'ensemble des hommes handicapés était presque égal à celui des hommes visés par la Loi. Cependant, les femmes handicapées ont touché environ 4 p. 100 de moins que les femmes visées par la Loi.
- Plus de la moitié des hommes handicapés occupaient un emploi dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés, Travailleurs qualifiés et artisans et Cadres intermédiaires et autres cadres. Les deux tiers des femmes handicapées occupaient des emplois de bureau, soit une proportion légèrement plus élevée que celle de l'ensemble des femmes dans l'effectif visé par la Loi.

Les membres des minorités visibles

- Les membres des minorités visibles représentaient près de 6 p. 100 des travailleurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit un taux qui se situe tout près des 6,3 p. 100 qu'ils constituaient dans la population active canadienne.
- Le salaire moyen de l'ensemble des membres des minorités visibles représentait 93 p. 100 de celui de l'ensemble des travailleurs visés par la Loi. Les femmes appartenant à des minorités visibles touchaient 99,9 p. 100 du salaire moyen des femmes visées par la Loi, tandis que pour les hommes, ce taux était 96,1 p. 100.
- Par rapport à l'ensemble des travailleurs visés par la Loi, les membres des minorités visibles se retrouvaient en plus grand nombre dans le secteur bancaire en Ontario et dans le secteur des communications au Québec.
- On peut conclure, en s'appuyant sur les données déclarées, que les résultats nets en matière de recrutement et de cessation d'emploi ont été positifs et que le nombre des membres de ce groupe s'est accru de près de 5 p. 100 en 1987.

1

Équité en matière d'emploi : la première année

La proclamation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le 13 août 1986, a entraîné la mise en oeuvre du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi au pays.

L'objet explicite de cette Loi était de réaliser l'égalité dans le milieu de travail en faisant des compétences l'unique critère d'accès à l'emploi, à l'avancement et aux avantages qui en découlent. On visait également à supprimer les obstacles auxquels font face actuellement quatre groupes désignés, soit les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles au Canada.

Ce premier chapitre traite brièvement de l'historique de la Loi, du contexte de sa mise en vigueur et des questions qu'elle vise. La première année a été une période de mise en place et d'essai, consacrée à la recherche de solutions innovatrices à des questions épineuses et de méthodes toujours plus justes d'application de la Loi. Des représentants de toutes les sphères de la société canadienne ont également été rencontrés : associations d'employeurs et associations d'employés, syndicats, groupes de femmes, organismes de personnes handicapées ou représentant celles-ci, groupes de minorités visibles, comités d'autochtones, organismes et ministères fédéraux, provinciaux et municipaux, représentants des médias, du monde de l'enseignement et du grand public.

Les discussions ont porté sur le concept d'équité en matière d'emploi, tel qu'il est défini au Canada, et sur son application. Puisque la question touche non seulement les membres des quatre groupes désignés, mais tous les Canadiens, il y a eu accord et désaccord comme on devait s'y attendre.

Le chemin parcouru

L'histoire du Canada démontre que de nombreux groupes distincts réclament depuis longtemps l'équité en matière d'emploi et les mêmes chances d'accéder aux débouchés. La réponse qui y a été donnée était influencée par les mouvements de réforme sociale, les tendances de la société, les décisions juridiques, les accords internationaux, les pressions économiques, les changements survenus dans la composition de la population active ainsi que par l'expérience vécue dans d'autres pays.

Durant les années 1950 et 1960, la plupart des provinces canadiennes ont adopté des mesures législatives interdisant la discrimination raciale et

religieuse en matière d'emploi et des lois imposant un salaire égal pour les hommes et les femmes. En 1960, la première Déclaration canadienne des droits a été adoptée. Inspirés par la vague de changements survenus durant cette décennie, les Canadiens ont commencé à étudier plus à fond le concept global des droits de la personne. Vers 1975, chacune des provinces avait formé une commission des droits de la personne en vue de prohiber la discrimination ouverte, d'éliminer "l'intention" de discriminer (facteur difficile à saisir et à déterminer) et d'assurer un traitement égal à tous. Une pratique de "discrimination systémique" se dessinait alors de façon de plus en plus nette. Des personnes se voyaient refuser de l'emploi, non pas faute de compétences, mais à cause de systèmes de gestion du personnel fondés sur des stéréotypes ou des traditions surannés et parfois partiaux.

On supposait, par exemple, que les femmes n'avaient pas les compétences ou la capacité physique nécessaires pour exercer la plupart des métiers de col bleu. On laissait souvent de côté les personnes handicapées car on croyait qu'elles ne pourraient pas accomplir leurs tâches de façon appropriée. C'est à cause de suppositions générales ou de préjugés de ce genre que des personnes se voyaient refuser leurs pleins droits de citoyens canadiens. Les obstacles à l'égalité résidaient dans ces préjugés qui faisaient partie intégrante des pratiques d'emploi reçues.

Des approches différentes

A mesure que s'intensifiaient les pressions pour amener des changements, il s'est avéré qu'il ne suffisait pas de légiférer pour imposer le principe de l'égalité, car la discrimination systémique avait trop profondément pénétré les milieux de travail. Des mesures spéciales s'imposaient donc pour faire en sorte que les aptitudes et compétences des membres des groupes désignés soient reconnues.

Au cours des années 1970 et 1980, plusieurs gouvernements, aux trois paliers, ont mis en oeuvre des programmes s'adressant plus particulièrement aux minorités et aux groupes spéciaux. Ainsi, le Programme d'égalité des chances d'emploi a été mis sur pied à l'intention des femmes travaillant dans la fonction publique fédérale. De même, le Manitoba, la Saskatchewan, le Québec, l'Ontario et des organismes municipaux comme le Conseil municipal de Toronto ont adopté des politiques et des programmes d'emploi spéciaux au profit des autochtones, des personnes handicapées, des femmes et des membres des minorités visibles. C'est également au cours de cette période que le mouvement des femmes et le mouvement naissant en faveur de l'autonomie gouvernementale des autochtones ont commencé à prendre leur essor.

En 1970, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada a présenté au gouvernement fédéral 167 recommandations visant à obtenir pour les femmes les mêmes chances que détenaient les hommes et ce, dans tous les secteurs de la société canadienne. Huit ans plus tard, le Parlement promulguait la Loi canadienne sur les droits de la personne afin de prévenir, dans les domaines de compétence fédérale, toute distinction fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état de personne graciée, ainsi que toute pratique d'emploi discriminatoire fondée sur un handicap physique.

Progrès réalisés

Tenant compte des pressions grandissantes exercées par les groupes désavantagés et par l'opinion qui avait suivi l'évolution des attitudes sociales, le gouvernement fédéral a expressément instauré des politiques et lancé des programmes visant à améliorer la situation de l'emploi des femmes, des membres des minorités visibles, des personnes handicapées et des autochtones, dont un des premiers était le programme d'action positive volontaire à l'intention des entreprises privées, mis sur pied par suite d'une décision du Cabinet en 1975. En 1976, ce programme s'est plus particulièrement adressé aux entreprises faisant affaire avec le gouvernement fédéral ainsi qu'aux sociétés d'État. L'ensemble des programmes a été confié à Emploi et Immigration Canada en 1978.

Le programme visait deux objectifs. L'un consistait à persuader les employeurs, ainsi que les représentants des syndicats et des associations professionnelles, à modifier les politiques et les pratiques d'emploi qui entravaient l'intégration et l'avancement des femmes, des autochtones et des

personnes ayant un handicap physique. A l'échelon régional, lorsque les circonstances le dictaient, un quatrième groupe pouvait être désigné, tel celui des noirs en Nouvelle-Écosse, par exemple. L'autre était d'offrir les mêmes chances aux femmes travaillant pour les sociétés d'État et pour les entrepreneurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral.

En 1980, des programmes pilotes d'action positive ont été mis en oeuvre dans trois ministères fédéraux. En 1983, cette initiative s'est étendue à l'ensemble des ministères.

En 1984, en dépit des efforts considérables déployés par Emploi et Immigration Canada pour promouvoir l'action positive dans le cadre du programme volontaire, il était évident que le gouvernement n'obtenait qu'un succès mitigé. Ce constat fut corroboré par plusieurs rapports de commissions royales d'enquête et de commissions parlementaires, ainsi que par des rapports reçus de groupes d'intérêt; il ressortait de la plupart de ces documents que des programmes obligatoires étaient nécessaires si l'on voulait véritablement réaliser des changements.

Le juge Abella écrivait dans le rapport de la Commission royale d'enquête, *Égalité en matière d'emploi*, à la page 282 : "Ce n'est pas que les membres des groupes cibles ne sont pas intrinsèquement capables de parvenir à l'égalité par leurs propres moyens, mais que les obstacles sociaux et autres qui entravent leur route sont si considérables et si ancrés qu'il est impossible de les surmonter sans une intervention. Attendre et espérer que les obstacles disparaissent avec le temps serait faire preuve d'impassibilité et d'une inconscience impardonnable. L'égalité en matière d'emploi ne deviendra réalité que si nous mettons tout en oeuvre pour y parvenir."

La Loi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi repose sur trois prémisses principales. La première s'explique d'elle-même : dans le but de réaliser l'égalité en milieu de travail, nul ne doit se voir refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

La deuxième part du principe que des mesures spéciales sont nécessaires pour assurer l'égalité aux membres des quatre groupes désignés. Ces mesures spéciales sont des stratégies destinées à améliorer la situation de l'emploi de groupes particuliers en un court laps de temps, qui permettent d'atteindre ordinairement le but fixé plus rapidement qu'avec une planification plus passive de l'équité en matière d'emploi. Des stratégies de recrutement et de formation, par exemple, peuvent être conçues dans le but précis d'accroître la représentation des groupes désignés dans une catégorie d'emploi particulière.

Selon certains, cette façon de faire pose un problème : c'est un remède qui semble avoir pour seul effet de transférer des avantages existants, d'un segment de la population à un autre -- le mouvement du pendule. Cependant, les Canadiens reconnaissent depuis longtemps, qu'en certains cas, on peut mieux rendre justice à des particuliers en prévoyant des mesures spéciales pour des groupes. Les mesures d'adaptation et la reconnaissance des droits et des caractéristiques des groupes étaient le fondement des dispositions visant la protection de la langue et de la religion dans l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. Les anciens combattants des deux guerres mondiales ont bénéficié de services de réadaptation et de formation ainsi que d'un traitement préférentiel quant à l'embauchage dans la fonction publique fédérale. En outre, cette dernière a poursuivi, pendant au moins une décennie, un programme spécial d'emploi à l'intention des Canadiens francophones, comme l'avaient recommandé les auteurs du rapport de la Commission d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme en 1969.

Les tribunaux canadiens et les lois sur les droits de la personne reconnaissent la validité fondamentale de mesures prises expressément dans le but de prévenir l'inégalité en certaines circonstances, notamment dans les situations où les obstacles à l'égalité résultent d'une discrimination "systémique" non intentionnelle. Dans une décision rendue le 25 juin 1987, la Cour suprême du Canada a approuvé l'utilisation de plans d'équité en matière d'emploi comportant des objectifs quantitatifs et des échéanciers pour corriger la discrimination flagrante à l'égard de groupes (Action Travail des Femmes et la Commission canadienne des droits

de la personne c. la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada).

La troisième prémisse de la Loi réside dans le concept des "mesures raisonnables d'adaptation" selon lequel les employeurs sont tenus de reconnaître les différences légitimes entre les groupes de personnes et de prendre des mesures raisonnables pour tenir compte de ces différences. Par exemple, une mesure raisonnable d'adaptation pourrait être l'utilisation d'équipement spécial pour répondre aux besoins du travailleur physiquement handicapé, une organisation du travail qui tienne compte des responsabilités parentales ou un changement dans les attitudes, au sein d'une administration, assurant le respect des traditions et des événements culturels des autochtones et des autres groupes minoritaires.

Modalités d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Les employeurs sous réglementation fédérale et les sociétés d'Etat comptant 100 salariés et plus sont tenus de planifier et mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi et de présenter un rapport sur les résultats obtenus.

Suivant la Loi, les employeurs doivent :

- Déterminer et supprimer les règles et usages en matière d'emploi qui, dans leur organisation, sont discriminatoires à l'égard des membres des quatre groupes désignés;
- Instaurer des règles et usages positifs pour que le nombre de membres des groupes désignés soit au moins proportionnel à leur représentation dans la population active ou "dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique".

La Loi oblige les employeurs à consulter les représentants des employés ou, lorsque ceux-ci sont syndiqués, les représentants officiels de leur syndicat; par cette disposition, on reconnaît que, pour assurer le succès d'un programme d'équité en matière d'emploi, il est essentiel de consulter les employés. Chaque employeur doit déposer un rapport annuel auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration; ce rapport doit indiquer la répartition des membres des groupes désignés dans l'entreprise, selon la catégorie professionnelle, les échelles de rémunération, la situation d'emploi, c'est-à-dire temps plein, temps partiel ou temporaire, et selon le nombre de recrutements, d'avancements et de cessations de fonctions.

Les employeurs sont d'avis que les éléments suivants sont d'une importance capitale pour le succès de la réalisation de l'équité en matière d'emploi :

- Engagement de la part des cadres supérieurs;
- Attribution aux gestionnaires des pouvoirs et ressources nécessaires pour assurer la direction et la coordination;
- Intéressement des employés par la consultation et la participation au processus de planification;
- Analyse des pratiques actuelles d'emploi en vue de déterminer où et pourquoi surgissent les obstacles à l'emploi et aux avantages;
- Plan d'action pour réaliser l'équité en matière d'emploi assorti d'objectifs et d'échéanciers;
- Stratégie de communication visant à informer tous les membres de l'organisation et à les préparer au changement;
- Mécanismes de rétroaction permettant de déceler les problèmes;
- Suivi.

On considère qu'un plan d'équité en matière d'emploi est l'expression concrète de l'engagement qu'un employeur prend en vue de constituer un effectif représentatif à tous les niveaux de son organisation dans un délai raisonnable.

Conformité

La force de la Loi réside dans l'article 7 qui stipule que les employeurs qui ne respectent pas l'obligation de déposer un rapport sont passibles d'une amende maximale de 50 000 $.

Il existe une relation complémentaire entre la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne parce que maintenant, pour la première fois, la Commission

canadienne des droits de la personne a accès à l'information sur la situation des groupes désignés dans chacune des entreprises. Cela lui permet de déterminer si une intervention de sa part est justifiée, sans avoir à attendre qu'une personne dépose une plainte précise.

Finalement, puisque le public pourra consulter le rapport de chaque employeur, la surveillance qui sera ainsi exercée devrait contribuer considérablement à inciter les employeurs à procéder à une planification et une mise en oeuvre efficaces de mesures d'équité en matière d'emploi.

Contexte actuel

La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne fait pas cavalier seul : plusieurs provinces ont maintenant mis en oeuvre des programmes obligatoires d'équité salariale pour les femmes dans les secteurs privé et public, ou envisagent de le faire. D'autres ont également instauré des programmes d'équité en matière d'emploi dans l'administration publique, dans les sociétés d'État ainsi que dans les établissements publics tels que les commissions scolaires et les hôpitaux. D'autres encore envisagent de mettre en oeuvre, si ce n'est déjà fait, des programmes qui obligeraient les entreprises qui concluent des marchés avec l'État à mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi au profit de groupes particuliers.

En outre, en 1986, le gouvernement fédéral a établi un autre programme, celui-là non légiféré. En vertu du Programme de contrats fédéraux, tout employeur ayant un effectif d'au moins 100 salariés et qui soumissionne des marchés fédéraux de biens et de services d'une valeur de 200 000 $ ou plus, doit signer une attestation par laquelle il s'engage à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi. En septembre 1988, près de 1 121 entreprises avaient signé une attestation d'engagement; parmi celles-ci, 560 sociétés ont obtenu des marchés du gouvernement fédéral depuis la mise en oeuvre du programme et donc font l'objet d'une vérification de conformité. On estime qu'au cours de la prochaine année, environ 1 500 entreprises se seront engagées par écrit à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi.

D'autres mesures ont été prises pour améliorer la situation des groupes désignés : tous les gouvernements provinciaux et territoriaux ont nommé des ministres responsables de la condition féminine qui, dans certains cas, sont également chargés des programmes d'action positive, d'équité en matière d'emploi et d'équité salariale. Douze des treize gouvernements ont en outre créé des conseils consultatifs distincts pour effectuer des recherches indépendantes, donner des avis et attirer l'attention du public et de l'administration sur les questions qui préoccupent les femmes. Certains gouvernements mettent en place des bureaux et des organismes consultatifs semblables pour d'autres groupes, notamment des directions chargées des affaires autochtones, des affaires des personnes handicapées et des relations interraciales.

Le Groupe de la planification et de l'emploi, administré par la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, offre plusieurs programmes de formation théorique et pratique. Plusieurs d'entre eux sont spécialement conçus pour les membres des quatre groupes désignés.

Administration de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

La Direction générale de l'équité en matière d'emploi de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est chargée de l'administration de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans les faits, cela suppose l'administration des deux programmes, le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux.

Dans l'exercice de son mandat, la Direction générale fournit également des lignes directrices fonctionnelles et des avis à des experts-conseils en équité en matière d'emploi répartis dans les bureaux régionaux d'Emploi et Immigration Canada, des conseils et une aide technique aux employeurs sur la planification de l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'un soutien technique, notamment des renseignements détaillés sur le marché du travail et les professions pour chacun des groupes désignés, adaptés aux besoins des employeurs et de leur branche d'activité. En outre, la Direction générale doit assurer une consultation permanente de toutes les parties intéressées touchant la politique d'équité en matière d'emploi.

Que nous réserve l'avenir?

Il est prévu dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi que les dispositions et l'application de cette dernière feront l'objet d'une révision par un comité parlementaire en 1991. D'ici là, le gouvernement s'attend à ce que les sociétés d'État et les entreprises sous réglementation fédérale prennent des mesures innovatrices en vue de réaliser l'égalité en milieu de travail. Le gouvernement continuera de mettre en évidence les résultats obtenus et d'insister sur une communication ouverte à mesure que tous les participants acquerront de l'expérience en ce qui a trait au programme. Le présent rapport vise à favoriser ce processus.

2

Sommaires des employeurs

Introduction

Lors de l'élaboration des directives relatives aux rapports sur l'équité en matière d'emploi, de nombreux employeurs ont manifesté le désir de préciser ou de compléter les renseignements qu'ils devaient fournir dans leur rapport statistique, les formulaires n'offrant pas assez d'espace pour le faire. Ainsi a été offert aux employeurs le choix de présenter, pour compléter leur rapport, des sommaires d'au plus quatre pages.

La présente section se fonde sur ces sommaires. Il convient de noter que tous ces sommaires ont été préparés par les employeurs eux-mêmes; ils y font part de leur expérience et de leurs conclusions. On ne peut faire de généralisations à partir de leurs observations parce que seulement 139 entreprises (38 p. 100 de tous les employeurs tenus par la Loi de présenter un rapport) y ont joint un sommaire et qu'elles ne traitaient pas toutes des mêmes sujets et questions.

Les sommaires traitent d'une vaste gamme de questions et de sujets, dont les suivants :

- les politiques et les pratiques actuelles de l'organisation, de même que l'approche choisie pour instaurer l'équité en matière d'emploi;
- les avantages qui découlent de la mise en oeuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi;
- les défis que doit relever l'organisation pour réaliser l'équité en matière d'emploi;
- la répartition des membres des groupes désignés au sein de l'organisation, par rapport aux données de Statistique Canada;
- les relations patronales-syndicales;
- les mesures et les projets spéciaux en cours ou projetés;
- les observations sur le processus d'auto-identification;
- les précisions sur les données statistiques;
- les méthodes de collecte de données en vue du rapport.

Dans leur sommaire, les employeurs ont signalé les aspects positifs et négatifs de la première année d'expérience.

DIAGRAMME 1: REPARTITION DES SOMMAIRES PAR REGION

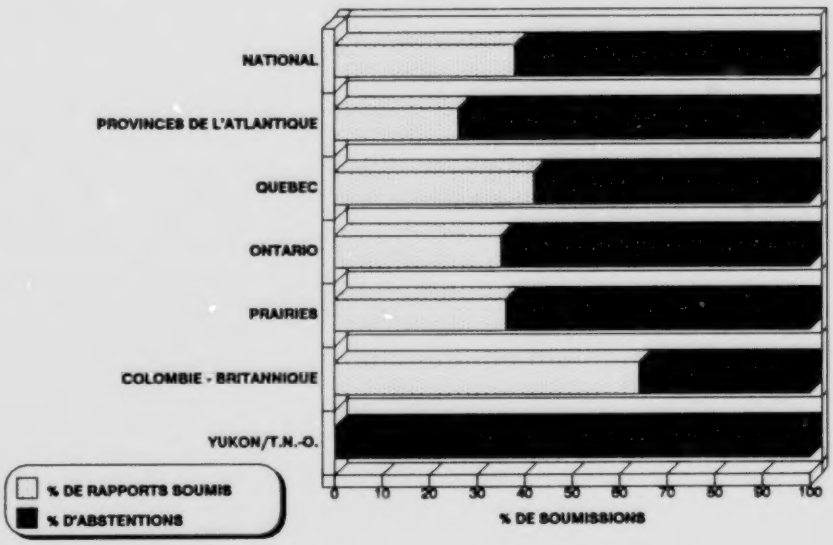
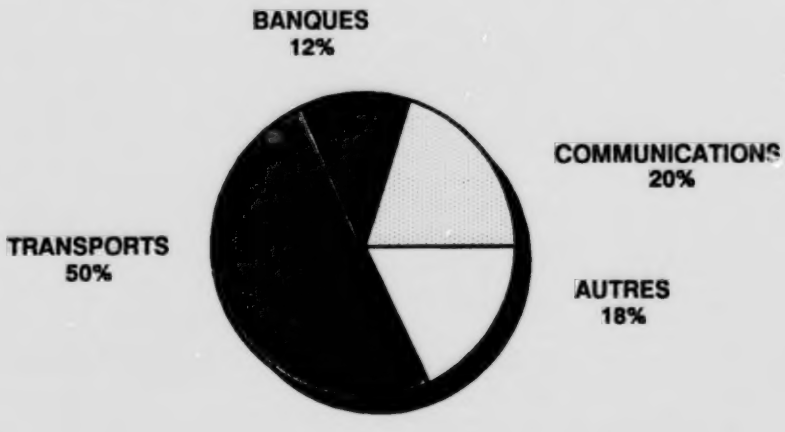


DIAGRAMME 2: REPARTITION DES SOMMAIRES PAR BRANCHE D'ACTIVITE



n=139

Les aspects positifs

Soixante-dix-neuf employeurs (soit plus de la moitié de ceux qui ont présenté un sommaire) étaient favorables au concept de l'équité en matière d'emploi et ont indiqué dans quelle mesure ils avaient réussi à lancer leur programme. Voici quelques passages extraits des sommaires :

> Le droit à l'égalité d'accès à l'emploi constitue la pierre angulaire des droits de la personne au Canada. Ce principe nous permet de rester concurrentiels sur le marché tout en prenant de l'expansion et en nous dotant du meilleur effectif possible.
>
> Au début, nous ne nous occupions peu ou pas du tout d'avoir un plan officiel d'équité en matière d'emploi ou d'embaucher des membres de certains groupes. Nous embauchions simplement les candidats expérimentés. Nous avons eu la chance que plusieurs femmes pilotes qualifiées postulent un emploi et nous en avons finalement embauché sept. Cette décision de notre compagnie a attiré d'autres femmes pilotes qui se sont montrées enthousiasmées par nos méthodes d'embauchage et qui se sont dites intéressées à se joindre à nous. Ce succès inattendu a sensibilisé la direction de la compagnie aux possibilités d'un programme d'équité en matière d'emploi. La Loi a créé le climat nécessaire pour officialiser nos méthodes d'embauchage et a poussé la compagnie à examiner l'ensemble de ses pratiques d'emploi et de son rendement dans ce domaine.
>
> Même si nous sommes conscients des nombreux défis qui nous attendent, nous nous attaquons à la tâche avec confiance. Les principes de l'équité en matière d'emploi sont maintenant largement acceptés comme étant non seulement justes, mais aussi comme pouvant nous aider à mieux gérer nos ressources humaines et apporter à la Corporation la réserve de talents diversifiés dont elle a besoin pour répondre aux défis du nouveau milieu des affaires.
>
> Pour nous, l'équité en matière d'emploi n'est pas simplement une politique, c'est un mode de fonctionnement. Nous tenons à constituer un effectif compétent et équilibré et à lui donner des chances en fonction du mérite. L'équité en matière d'emploi permet de donner un service efficace et s'accorde avec le sens des affaires.

Défis

Même si la plupart des employeurs ont déclaré avoir eu au moins un certain degré de succès avec leur programme d'équité en matière d'emploi, ils ont aussi éprouvé des difficultés. Les problèmes les plus souvent mentionnés étaient les suivants :

- nombre insuffisant de candidats provenant des groupes désignés;
- compression des effectifs;
- restrictions imposées par les conventions collectives;
- faible roulement du personnel.

Les extraits suivants des sommaires font ressortir les préoccupations signalées par certains employeurs :

Nombre insuffisant de candidats provenant des groupes désignés

> Notre compagnie cherche des personnes avec des qualifications poussées et très spécifiques. Nous avons constaté l'extrême difficulté de trouver des personnes répondant à nos exigences au sein des groupes cibles.
>
> Les femmes ne sont pas attirées par le travail sur un remorqueur ou sur un chantier naval pour un certain nombre de raisons, parmi lesquelles :
>
> – la vie sur un remorqueur côtier oblige à vivre en mer deux semaines par mois, dans un espace restreint et avec un petit équipage;
>
> – le travail sur un chantier naval est souvent très désagréable parce que particulièrement sale, exigeant physiquement et exécuté dans des espaces restreints.

Compression des effectifs

> Depuis 1982, les possibilités d'emploi à l'intérieur de la compagnie et les possibilités de recrutement à l'extérieur ont été très restreintes par des conditions économiques et opérationnelles qui ont entraîné des surplus assez considérables de personnel. Au cours des six dernières années, la compagnie a déployé beaucoup d'efforts pour comprimer l'effectif, y compris un gel de l'embauchage et la mise sur pied de programmes de primes de retraite, afin d'équilibrer l'effectif à un niveau approprié sans avoir à mettre à pied des employés réguliers. A cette fin, la compagnie recycle les employés actuels et leur donne de nouvelles affectations. Au cours de ces six années, le recrutement à l'extérieur a été extrêmement restreint, se limitant à l'apport de compétences techniques qui manquaient au sein de la compagnie. Par conséquent, nous n'avons pas pu modifier de façon significative la composition de notre effectif aussi rapidement que nous l'aurions voulu.

Restrictions imposées par les conventions collectives

> Notre effectif est fortement syndiqué, soit à peu près dans une proportion de 87 p. 100. De ce nombre, quelque 97 p. 100 sont protégés par des conventions collectives comptant des dispositions relatives à un bureau de placement syndical, c'est-à-dire que les syndicats ont un système de recrutement de la main-d'oeuvre qui laisse à l'employeur peu de contrôle réel sur l'embauche.
>
> Les pratiques d'emploi au sein de la fonction de l'installation sont principalement régies par les conventions collectives. Par conséquent, pour modifier les pratiques internes (de notre compagnie) de façon à lancer des projets dynamiques d'équité en matière d'emploi, il faudra négocier et collaborer avec les unités de négociation.

Faible roulement du personnel

> En 1986-1987, le roulement de l'effectif a été de 3 p. 100, donc très faible généralement parlant; en conséquence, les objectifs fixés en matière d'embauchage dans un proche avenir peuvent être plus ou moins atteints. Toutefois, à la lumière de ce niveau de roulement, on a établi des directives d'embauchage pour les postes de premier échelon.
>
> On prévoit que le rythme du recrutement au cours des prochaines années restera très faible pour ces secteurs de notre activité, réduisant ainsi le rythme de changement possible de la composition de notre effectif.

Le processus d'auto-identification et les mesures spéciales figuraient également au nombre des préoccupations.

Processus d'auto-identification

Cent trois sommaires (74,1 p. 100) mentionnaient le processus d'auto-identification. Les employeurs ont connu certains problèmes sur ce point, peut-être parce que, jusqu'à cette année où la Loi sur l'équité en matière d'emploi leur imposait ce premier rapport, beaucoup n'avaient jamais mené d'enquête d'auto-identification.

Dans ses directives sur les rapports, Emploi et Immigration Canada demandait de recueillir des données sur les membres des groupes désignés (les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles). A l'aide d'une enquête, d'un questionnaire ou d'entrevues personnelles (les employeurs avaient le choix), chaque organisation devait obtenir que les employés acceptent d'être reconnus ou de se faire reconnaître comme étant, selon les définitions données dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi, autochtones, personnes handicapées ou membres d'une minorité visible.

De nombreux employeurs ont signalé un taux de réponse assez élevé de la part de leurs employés à une enquête d'auto-identification. Sur les 30 p. 100 d'employeurs qui ont indiqué avoir eu de la difficulté à mener leur enquête, la plus grande partie provenait du secteur des transports. Quatre employeurs de ce secteur ont mentionné avoir eu des problèmes administratifs et huit ont signalé avoir obtenu des réactions négatives de la part de leurs employés. Dix-neuf employeurs ont affirmé qu'à leur avis, certains membres des groupes désignés ne s'étaient pas reconnus adéquatement selon les directives données. Certains de ces problèmes ont été mentionnés par des employeurs d'autres secteurs d'activité, mais moins fréquemment.

Mesures spéciales

Un programme d'équité en matière d'emploi comprend non seulement l'enlèvement des barrières, mais aussi l'instauration de mesures spéciales par les employeurs pour corriger les effets ou les conséquences de pratiques d'emploi discriminatoires utilisées par le passé. Ces correctifs, qui font habituellement partie intégrante d'un plan d'équité en matière d'emploi, accélèrent l'accroissement de la proportion des groupes désignés dans l'ensemble des catégories professionnelles et à tous les niveaux d'activité.

Les mesures spéciales qui sont prises pour constituer rapidement un effectif équilibré et représentatif peuvent également profiter aux travailleurs qui ne font pas partie des groupes désignés. Par exemple, la garderie en milieu de travail et l'horaire de travail flexible avaient peut-être été conçus à l'origine comme des mesures spéciales destinées à un groupe particulier, mais elles peuvent profiter à tous les employés.

A l'échelle nationale, les efforts particuliers de recrutement constituaient la mesure spéciale la plus souvent mentionnée dans les sommaires des employeurs. Trente-neuf employeurs (28,05 p. 100)

ont mentionné leurs diverses pratiques d'embauchage visant à augmenter la représentation des membres des groupes désignés.

Vingt-sept pour cent des employeurs ont déclaré avoir donné de la formation à tous les employés sur les questions d'équité en matière d'emploi. La troisième mesure spéciale la plus souvent mentionnée était la formation et le perfectionnement des membres des groupes désignés. Vingt-deux employeurs (15,83 p. 100) ont décrit leurs efforts dans ce domaine.

L'amélioration de l'accès aux immeubles a été mentionnée par 13 p. 100 de tous les employeurs qui ont présenté des sommaires. Ce pourcentage était plus élevé dans le secteur des communications, où 21 p. 100 des auteurs de sommaires signalaient avoir amélioré l'accès aux immeubles et avoir donné de la formation sur l'équité en matière d'emploi.

Les sommaires des banques traitaient de l'adoption de mesures spéciales presque deux fois plus souvent que ceux des autres branches d'activité. La moitié des banques qui ont présenté un rapport soulignaient l'orientation professionnelle, la formation et le perfectionnement et la formation sur l'équité en matière d'emploi. Les sommaires des banques décrivaient dans 37,5 p. 100 des cas des tentatives spéciales pour recruter des membres des groupes désignés.

Dans tous les secteurs d'activité sauf celui des transports, la mesure spéciale la plus souvent adoptée était le recrutement spécial. Les sommaires du secteur des transports mentionnaient un peu plus souvent que le recrutement spécial, la formation sur l'équité en matière d'emploi. En outre, 17 p. 100 des sommaires de ce secteur d'activité soulignaient la formation et le perfectionnement passés, actuels et futurs. Les sommaires de 20 p. 100 des autres employeurs sous réglementation fédérale mentionnaient l'utilisation de répertoires des membres des groupes désignés. Ces répertoires, qui peuvent être préparés à l'interne, fournissent à l'employeur une liste de candidats qualifiés dans les groupes désignés.

Outre qu'ils reconnaissent l'importance de renseigner leur personnel sur les questions d'équité en matière d'emploi, pas indispensable vers l'égalité au travail, les employeurs vont au-delà des mesures spéciales déjà discutées et lancent des projets comme le partage de postes, les programmes d'aide aux employés, les programmes d'emplois d'été destinés aux membres des groupes désignés, le réaménagement des horaires de travail, les programmes de bourses d'études et les aides techniques.

Les sommaires ont fourni aux employeurs une bonne occasion d'enrichir leur rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi. Comme aucune structure n'était imposée pour la présentation des sommaires, les employeurs ont pu traiter d'une gamme variée de questions, bien que les thèmes se recoupaient. Les renseignements fournis dans les sommaires complétaient utilement les rapports sur l'équité en matière d'emploi.

Tableau I

Mesures spéciales que les employeurs ont adoptées ou ont l'intention d'adopter, par branches d'activités

Mesures spéciales	Secteur bancaire		Transports		Communications		Autres	
	FREQ	%	FREQ	%	FREQ	%	FREQ	%
Recrutement spécial	6	37,5	13	18,6	12	42,9	8	32
Formation et perfectionnement	8	50,0	12	17,2	5	17,9	7	28
Orientation professionnelle	8	50,0	1	1,4	3	10,7	3	12
Réaménagement des horaires de travail	2	12,5	3	4,3	1	3,6	1	4
Postes tremplins	1	6,3	2	2,9	1	3,6	1	4
Bourses d'études	2	12,5	4	5,7	4	14,3	2	8
Répertoires des membres des groupes désignés	2	12,5	3	4,3	3	10,7	5	20
Meilleur accès aux immeubles	4	25,0	6	8,6	6	21,4	2	8
Aides techniques	2	12,5	2	2,9	4	14,3	0	0
Redéfinition des tâches	2	12,5	2	2,9	0	–	0	0
Formation sur l'équité en matière d'emploi	8	50,0	19	27,1	6	21,4	5	20
Procédure de règlement de plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi	3	18,6	3	4,3	1	3,6	0	0

3

Profils des branches d'activité

Les employeurs qui doivent faire rapport sous la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été regroupés selon la *Classification type des industries : 1980* de Statistique Canada afin de permettre des analyses par branche d'activité. Les branches suivantes sont les plus importantes. Voir l'annexe A, "Notes sur les données", pour de plus amples informations.

Le secteur bancaire

Le système bancaire canadien comprend 66 banques privées dont les opérations sont régies par la Loi sur les banques (1980). Au cours des 160 dernières années, il s'est transformé en un vaste réseau de 7 000 succursales réparties dans tout le pays et il contribue aujourd'hui pour 1,1 p. 100 au produit intérieur brut du Canada. Avec un actif de 486 milliards de dollars en 1987, le secteur bancaire, qui relève de la compétence fédérale du Bureau du Surintendant des institutions financières, constitue de loin le plus important des "quatre piliers" financiers du Canada. Les trois autres piliers sont les sociétés de fiducie, les compagnies d'assurances et l'industrie des valeurs mobilières, qui relèvent toutes de la compétence des provinces.

Des huit banques nationales (annexe A) et des 58 banques étrangères (annexe B) au Canada, six détiennent plus de 85 p. 100 de l'actif bancaire total et comptent pour près de 95 p. 100 du total des emplois dans cette branche d'activité (environ 170 000 en 1987). Ces six banques sont la Banque de commerce canadienne impériale, la Banque de Montréal, la Banque de Nouvelle-Ecosse, la Banque Toronto-Dominion, la Banque nationale et finalement la Banque Royale du Canada. La Banque Royale du Canada est la plus grande, son actif dépassant 102 milliards de dollars, et elle compte 42 800 employés, soit le quart de l'actif bancaire et des emplois de cette branche d'activité.

Même si le nombre d'emplois s'est accru d'environ 6 p. 100 de 1982 à 1987, le climat économique s'est modifié, ce qui a incité les banques à réduire leur effectif afin de rationaliser leurs activités et d'accroître les profits. Ces mesures d'économie ont été prises en partie en réaction à une perte globale de 610 millions de dollars déclarée par les grandes banques à charte (sauf la Toronto-Dominion) en 1987, la première fois dans l'histoire récente des banques où des profits n'ont pas été réalisés. Cette perte résultait de l'augmentation massive des provisions pour pertes sur les prêts de 25 milliards de dollars consentis par les banques à des pays du tiers monde en difficulté financière. Avant

l'augmentation des provisions, les profits s'élevaient à 2,9 milliards de dollars. Toutefois, jusqu'en 1986, les cinq plus grandes banques canadiennes se classaient parmi les dix entreprises les plus rentables au pays.

La branche d'activité bancaire est celle où le syndicalisme est le plus absent au Canada. Seulement 1 p. 100 des employés des banques sont syndiqués.

Les modifications de 1987 à la Loi sur les banques ont donné le signal de la première vague de déréglementation dans le secteur financier canadien. En permettant une association plus étroite entre des banques, des maisons de placement et des maisons de courtage en valeurs mobilières, ces modifications ont permis aux banques à charte de s'engager dans le domaine lucratif mais plein de risques de l'achat et de la vente de valeurs mobilières. En conséquence, la plupart des banques nationales ont fait l'acquisition des plus grandes maisons de courtage en valeurs mobilières. La concurrence dans les services financiers deviendra encore plus forte avec l'adoption de la Loi modifiant la Loi sur les compagnies de prêt et la Loi sur les compagnies fiduciaires, qui permettra aux compagnies de fiducie d'étendre leurs activités aux domaines des assurances, des services bancaires et des valeurs mobilières.

Afin d'éviter une répétition de la crise du milieu des années 80 où deux banques nationales ont fait faillite en un peu plus d'un an, un comité a été formé pour assurer qu'il y ait suffisamment de consultations et d'échanges d'information sur la question de la surveillance touchant à la solvabilité, sur le crédit fourni en dernier ressort et sur le risque d'avoir à payer de l'assurance-dépôts.

Communications

Dans un pays où il y a six fuseaux horaires et où les grandes distances et les barrières géographiques isolent des petits groupes de population, les communications jouent un rôle essentiel. Le Canada a mis au point un système de télécommunications des plus perfectionnés qui contribue pour 2,9 p. 100 au produit intérieur brut.

Le secteur des communications comprend les sociétés d'exploitation des télécommunications, les entreprises de radiodiffusion et les entreprises de livraison postale ou de messageries. Ce sont les télécommunications qui se développent le plus rapidement, contribuant pour 74,4 p. 100 de l'apport du secteur au produit intérieur brut.

En 1986, le secteur canadien des communications employait 253 000 personnes, générant des recettes d'environ 12 milliards de dollars. Les sociétés d'exploitation des télécommunications sous réglementation fédérale comptaient 66,4 p. 100 des employés des télécommunications et leurs recettes représentaient 69,8 p. 100 de celles de l'ensemble du secteur. Parmi celles-ci, Bell Canada est de loin la plus importante, avec 73,5 p. 100 des employés et 76,5 p. 100 des recettes.

Traditionnellement, les compagnies de téléphone canadiennes ont conservé un monopole dans un domaine où la concurrence est pratiquement inexistante et où elles ont presque les coudées franches. Toutefois, cette situation semble évoluer. Les fonctionnaires fédéraux et provinciaux espèrent conclure cette année une entente sur un nouveau processus de réglementation des télécommunications et de nouvelles règles du jeu en matière de concurrence.

Outre qu'il est important sur le plan culturel et social, le système de radiodiffusion canadien l'est également par sa taille, avec un nombre global d'emplois de près de 44 000 en 1987. La société Radio-Canada n'a pas augmenté son effectif comme l'ont fait graduellement tous les autres radiodiffuseurs au cours des dix dernières années, mais elle demeure néanmoins le plus important employeur avec plus de 32 p. 100 des employés du secteur de la radiodiffusion. Les stations de radio et de télévision privées comptent respectivement 27 et 21 p. 100 des employés et les entreprises de câblodistribution, quelque 20 p. 100. Des 2,6 milliards de recettes de cette industrie en 1986, la télévision privée a généré la plus grande part, soit 38 p. 100, suivie par la câblodistribution (29 p. 100) et la radio privée (23 p. 100); Radio-Canada et les autres se partageaient les derniers 10 p. 100.

Toutes les entreprises de radiodiffusion ont été rentables, mais l'industrie de la câblodistribution s'est particulièrement bien développée au cours

des cinq dernières années, quadruplant ses profits nets depuis 1982.

La disparition graduelle des frontières entre les télécommunications, la radiodiffusion, l'informatique et d'autres technologies stimule la création de produits et de services entièrement nouveaux. Aujourd'hui, le Canada est un chef de file dans les domaines de la technologie numérique, des communications par satellite, de la fibre optique, du vidéotex et des normes de téléinformatique.

La téléphonie cellulaire, nouvelle technologie dont les Canadiens sont les principaux pionniers, connaît un tel rythme de croissance que le nombre d'abonnés devrait plus que tripler en deux ans seulement, et que la vente de téléphones et les services devraient générer des recettes de 1,5 milliard de dollars.

La Société canadienne des postes et les entreprises de messageries emploient ensemble 100 000 personnes et ont affiché des recettes de 4 milliards de dollars en 1987. La Société, qui a 13 000 points de vente au pays, dont plus de la moitié sont exploités par le secteur privé, occupait 70 p. 100 de ces personnes et a généré 77 p. 100 des recettes (3,1 milliards de dollars). Toutefois, elle doit actuellement faire face à la concurrence croissante et généralisée des firmes privées de messageries.

Transports

Comme les communications, les transports revêtent une importance extraordinaire au Canada car, pour des raisons d'ordre géographique et politique, ses dépenses dans ce domaine sont proportionnellement parmi les plus élevées de tous les pays industrialisés du monde. Le transport de fret et de voyageurs, public et de location, génère 4 p. 100 du produit intérieur brut et procure de l'emploi à environ 334 000 personnes, soit 2,5 p. 100 de la population active.

Il existe six modes publics de transport interurbain : camion, train, avion, bateau, autocar et pipeline.

Camionnage

De tous les modes de transport, c'est le camionnage qui s'est rapidement installé en première place en termes de recettes d'exploitation (8,6 milliards de dollars en 1986), d'effectif (environ 112 000 emplois en 1987) et de contribution au produit intérieur brut (1,4 p. 100). En 1986, année pour laquelle on dispose des données les plus récentes, on a relevé environ 6 150 entreprises de location de camions et environ 25 000 camionneurs propriétaires ou copropriétaires dans le transport interurbain.

Transport ferroviaire

Le transport ferroviaire occupe actuellement la première place pour ce qui est du transport de marchandises (évalué en tonnes kilométriques). Les chemins de fer procurent de l'emploi à environ 80 000 personnes et contribuent pour un peu moins de 0,9 p. 100 au produit intérieur brut. Les recettes d'exploitation ont atteint 7,6 milliards de dollars en 1986.

Les deux plus grandes sociétés ferroviaires canadiennes sont Canadien National (CN) et Canadian Pacific Rail (CP Rail), chacune ayant son propre réseau transcontinental. En 1986, le CN a réalisé 52 p. 100 des recettes du transport de marchandises et CP Rail 39 p. 100; la part de quelque 30 entreprises régionales était de 9 p. 100.

Le transport de voyageurs, pourtant naguère de grande importance, génère maintenant moins de 4 p. 100 des recettes d'exploitation des chemins de fer. Une autre société de la Couronne, VIA Rail Inc., a été créée en 1977 avec le mandat de revitaliser les services de trains voyageurs au Canada. A l'exception des services de banlieue, VIA Rail a charge de tous les services de trains voyageurs interurbains exploités auparavant par le CN et CP Rail. En 1986, VIA Rail a généré 81 p. 100 de toutes les recettes du transport ferroviaire de voyageurs au Canada.

Transport par eau

Bien que le transport par eau demeure un moyen commode et relativement peu coûteux d'acheminer les marchandises, il subit un certain déclin depuis quelques années. Sa contribution au produit

intérieur brut se situe actuellement à environ 0,4 p. 100 et 25 000 personnes y trouvent de l'emploi. En 1986, il y avait 226 transporteurs de location, 39 transporteurs pour compte propre et 31 transporteurs de l'Etat, et les recettes d'exploitation atteignaient pour l'ensemble 2,2 milliards de dollars.

Les transporteurs canadiens naviguent principalement sur les eaux des Grands Lacs et du fleuve Saint-Laurent et sur les eaux côtières de l'Atlantique et du Pacifique. En 1987, les ports canadiens ont manutentionné 227 millions de tonnes pour le mouvement de marchandises international et 135 millions de tonnes pour le mouvement intérieur. Le tonnage transporté par des entreprises canadiennes représentait environ les deux tiers du tonnage transporté à l'intérieur du pays, mais moins d'un cinquième du tonnage international.

Transport aérien

Depuis les débuts de l'aviation commerciale au Canada dans les années 1920, la croissance et l'évolution technologique des transports aériens ont été phénoménales. Aujourd'hui, les services aériens dominent totalement le marché du transport de voyageurs à long parcours. En 1987, les recettes d'exploitation des lignes aériennes canadiennes se sont élevées à un peu plus de 6,2 milliards de dollars, soit une augmentation de 110 p. 100 en chiffres absolus depuis 1971. Elles procurent de l'emploi à environ 55 000 personnes et contribuent pour 0,6 p. 100 au produit intérieur brut.

En 1987, les lignes aériennes ont fait 42 milliards de voyageurs-kilomètres au tarif unitaire plus 13 milliards en affrètement, ce dernier affichant une augmentation constante.

A l'heure actuelle, seulement trois lignes aériennes canadiennes offrent un service national à horaire fixe : Air Canada, la plus importante, avec 44 p. 100 de toutes les recettes d'exploitation des transporteurs aériens canadiens en 1987, Canadien International Ltée, qui suit de près avec 30 p. 100, et Wardair, loin derrière, avec 6 p. 100. Afin d'assurer des services d'apport à leurs réseaux principaux, tant Air Canada que Canadien International Ltée ont acheté des lignes aériennes régionales, ou bien acquis une part importante du capital-actions des sociétés qui les exploitent.

Autocar interurbain

En 1986, il y avait 34 entreprises de transport interurbain de voyageurs par autocar. Ces entreprises ont fourni du travail à environ 3 400 personnes en 1987 et contribué pour 0,03 p. 100 au produit intérieur brut. Les recettes d'exploitation ont atteint 0,34 milliard de dollars en 1986, ce qui se compare à peu près à celles du transport interurbain par rail. Les trois principales entreprises sont, par ordre d'importance, Greyhound Lines of Canada Ltd., Les Entreprises Voyageur Ltée et Gray Coach Lines.

Pipelines

Les oléoducs et gazoducs occupent aujourd'hui une place importante dans l'industrie canadienne du transport. Environ 43 entreprises emploient 7 200 personnes et contribuent pour 0,4 p. 100 au produit intérieur brut. Dans le secteur du gaz naturel, le chef de file est la Trans-Canada Pipelines Ltd., avec la moitié du volume transporté en 1987. Dans celui du pétrole, avec les deux tiers du volume transporté, la Interprovincial Pipe Line Ltd. occupe le premier rang.

Autres

Energie nucléaire

L'industrie nucléaire du Canada, constituée d'entreprises qui se consacrent à l'exploitation minière, à la recherche et à la production, est réglementée par la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA). Ces entreprises génèrent ensemble annuellement environ 4 milliards de dollars d'activité économique et emploient directement plus de 30 000 personnes. On estime que plus de 100 000 emplois dépendent de l'industrie de l'énergie nucléaire.

Le Canada est le principal producteur d'uranium au monde, l'extraction du minerai étant concentrée en Ontario et en Saskatchewan. Au début de 1988, on a annoncé qu'après être demeurée une société d'Etat durant presque 45 ans, Eldorado Nucléaire Ltée, la plus ancienne et la plus importante exploitation de gisements d'uranium en Amérique du Nord, fusionnera avec la société provinciale, la Saskatchewan Mining Development Corporation.

La nouvelle société ainsi constituée sera un des plus importants producteurs d'uranium au monde. Elle fournira 40 p. 100 de l'uranium produit au Canada et 14 p. 100 des approvisionnements du monde occidental.

Une autre société d'Etat, L'Energie atomique du Canada, Ltée (L'EACL), et quelque cent autres entreprises composent le reste de l'industrie nucléaire du Canada. L'EACL, connue pour ses réacteurs CANDU, employait 5 000 personnes et a généré des recettes de 4,5 milliards de dollars en 1987.

Pétrole et gaz des régions pionnières

La recherche de nouvelles sources de pétrole et de gaz naturel s'est étendue depuis quelques années aux régions pionnières du Canada, dont le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, la baie d'Hudson et presque toutes les zones au large des côtes du pays. La réglementation en ce qui a trait à la découverte, à la mise en valeur et à la production de pétrole et de gaz naturel dans les régions pionnières du Canada relève de l'Administration du pétrole et du gaz des Terres du Canada (APGTC). Toutefois, des ententes portant sur la gestion conjointe des ressources pétrolières et gazières situées au large des côtes et le partage des recettes ont été signées récemment avec Terre-Neuve et la Nouvelle-Ecosse.

En 1986, aux périodes de pointe, environ 5 300 personnes occupaient des emplois reliés à l'industrie pétrolière dans les régions pionnières. Au cours de la même année, on a investi au total un milliard de dollars dans des activités d'exploration, de mise en valeur et de production reliées au pétrole et au gaz naturel, dont 98 p. 100 pour l'exploration. Ces dépenses ne représentent toutefois qu'environ la moitié de celles de 1985, situation qui est imputable à l'affaissement persistant du prix des produits pétroliers.

Les bas prix ont grandement limité la production de pétrole et de gaz naturel dans les terres pionnières jusqu'à maintenant. En 1986, la production s'est surtout limitée à l'exploitation du gisement de Norman Wells (partie continentale des Territoires), dont on a tiré 1,4 million de mètres cubes de pétrole. On en a aussi produit de faibles quantités à Amauligak, dans la mer de Beaufort, et à Bent Horn, dans les îles de l'Arctique. Pendant la même année, on a produit 205 millions de mètres cubes de gaz naturel à Pointed Mountain et 188 millions à Norman Wells, l'un et l'autre dans la partie continentale des Territoires.

Meunerie

L'industrie canadienne de la meunerie regroupe les entreprises dont l'activité principale est de transformer le blé et d'autres grains de céréales en farine et en semoule et, dans une moindre mesure, de fabriquer des produits faits d'un mélange de céréales moulues. Des 47 minoteries au pays, 15 se trouvent dans l'Ouest du Canada où la capacité de mouture est en décroissance. Toutefois, la capacité de mouture s'accroît lentement mais de façon soutenue dans l'Est du pays, tendance qui s'explique par la fermeture graduelle de minoteries plus anciennes construites dans l'Ouest du pays au début du siècle pour desservir des marchés d'exportation aujourd'hui disparus. La part du Canada du commerce mondial de la farine qui se situe à environ 20 p. 100, il y a 20 ans, n'est plus que 8 p. 100 aujourd'hui.

La meunerie au Canada fournit de l'emploi à environ 3 000 personnes, dont 750 (ou 25 p. 100) dans l'Ouest du pays, principalement dans les provinces des Prairies et la ColombieBritannique. Depuis le début des années 1980, la plupart des minoteries canadiennes fonctionnent à environ 70 p. 100 de leur capacité théorique, mais demeurent rentables en général.

L'industrie de la meunerie est très réglementée. Toutes les minoteries doivent être licenciées par la Commission canadienne des grains, dont le mandat comprend en outre l'inspection du fonctionnement des installations. En raison de restrictions très serrées de l'importation de blé et de produits du blé, l'industrie fonctionne dans un marché essentiellement fermé.

Elévateurs à grain commerciaux

Le réseau d'élévateurs à grain du Canada, qui occupe environ 6 300 personnes, comprenait, en date du 1er août 1987, 1 845 élévateurs commerciaux agréés ayant une capacité d'entreposage globale de 15,2 millions de tonnes.

La Saskatchewan a le plus grand nombre d'élévateurs agréés représentant 27 p. 100 de la capacité totale d'entreposage, suivie de l'Alberta avec 23 p. 100 et de l'Ontario avec 19 p. 100.

Les élévateurs à grain commerciaux appartiennent à des coopératives de producteurs ou à des entreprises privées. Le dernier élévateur appartenant au gouvernement a été vendu en 1981. Même si, en 1987, il y avait 92 entreprises et particuliers autorisés à exploiter un élévateur, plus de la moitié de la capacité totale d'entreposage était détenue par seulement quatre organisations : le Saskatchewan Wheat Pool (22 p. 100 du total), l'Alberta Wheat Pool (12 p. 100), la United Grain Growers Ltd. (11 p. 100) et la Pioneer Grain Company (7 p. 100).

Au cours des 20 dernières années, le nombre d'élévateurs agréés a diminué de 64 p. 100 et la capacité d'entreposage de 21 p. 100. Cette baisse s'est surtout produite en Saskatchewan et en Alberta.

4

Aperçu : la population active visée par la Loi

Introduction

Cette section donne un aperçu des données recueillies auprès des employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Elle a pour objet d'élaborer un cadre de référence pour l'analyse de chacun des groupes désignés et porte sur l'ensemble de la population active visée par l'équité en matière d'emploi. Toutes les données ont été recueillies pour l'année 1987. Les autres sections du chapitre portent chacune sur un des groupes désignés.[1]

Principaux résultats

Il a été constaté que la répartition de la population active visée par la Loi dans les catégories professionnelles était très différente de celle de l'ensemble de la population active canadienne. La proportion beaucoup plus élevée de travailleurs manuels spécialisés et d'employés de bureau tenait de la répartition sectorielle des employeurs visés par la Loi et de la grande concentration de l'emploi dans les secteurs des banques et des transports.

La croissance de l'emploi chez les employeurs régis par la Loi était très faible en 1987. Le nombre des emplois à temps plein a diminué légèrement, mais la hausse des emplois à temps partiel a été plus importante. Une fois de plus, cela s'explique en partie par des traits distinctifs propres à certains secteurs. Ainsi, les secteurs des banques, des transports et des communications font actuellement l'objet d'une importante restructuration.

Répartition des employeurs par branche d'activité

Le tableau 1 montre la répartition par branche d'activité des employeurs visés par la Loi ainsi que le nombre moyen de leurs employés. Environ 90 p. 100 des employeurs se répartissaient en trois grands secteurs et cette forte concentration était très différente de la répartition des employeurs dans l'ensemble de l'économie canadienne.

1 Pour plus de renseignements, voir l'annexe A, "Notes sur les données".

Tableau 1
Nombre d'employeurs et nombre moyen de salariés visés par la Loi, selon la branche d'activité

Branche d'activité	Nombre d'employeurs	Nombre moyen de salariés
Banques	22	7 705
Transports	207	972
Communications	85	2 061
Autres	49	837
Toutes les branches	363	1 617

était très différente de la répartition des employeurs dans l'ensemble de l'économie canadienne.

Population active visée par la Loi

Il ressort des 363 rapports des employeurs inclus dans l'analyse qu'en 1987, 586 861 employés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires faisaient partie de la population active visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce chiffre représentait environ 50 p. 100 de l'effectif réglementé par le gouvernement fédéral. Environ 10 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne est sous juridiction fédérale. Le nombre des travailleurs visés par la Loi représentait environ 4,2 p. 100 de la main-d'oeuvre du pays.

Catégories de salariés

Le tableau 2 montre la répartition de la population active par catégorie de salariés et selon la branche d'activité. Près de 90 p. 100 de la population active occupaient un emploi à temps plein, 9,5 p. 100, un emploi à temps partiel et seulement 1,2 p. 100 un emploi temporaire. La proportion des employés à temps plein visés par la Loi était près de 5 p. 100 supérieure à celle des employés à temps plein dans l'ensemble de la population active canadienne.[1]

Répartition selon la branche d'activité

Le secteur des transports employait la plus grande proportion des actifs visés par la Loi, soit 34,3 p. 100. Les communications comptaient 29,9 p. 100 des emplois. Le secteur bancaire comptait 28,9 p. 100 des emplois à temps plein et près de 50 p. 100 de tous les emplois à temps partiel.

Répartition géographique

Le diagramme 1 illustre la répartition régionale de l'effectif visé par la Loi qui se rapproche d'assez près de celle de l'ensemble de la population active canadienne globale. L'effectif visé était concentré dans les provinces de l'Ontario (42,4 p. 100) et du Québec (22 p. 100).

1 Ces données ne représentent pas le nombre exact d'emplois temporaires puisque les employeurs n'étaient pas tenus de déclarer leur effectif temporaire s'il représentait moins de 20 p. 100 de leur effectif global.

Tableau 2
Nombre de salariés visés par la Loi, selon la catégorie de salariés et la branche d'activité

Catégorie de salariés	Banques	Transports	Communi-cations	Autres	Toutes les branches
Plein temps	141 747	188 001	155 316	38 853	523 917
Temps partiel	27 226	9 218	17 479	1 783	55 706
Temporaire	534	3 891	2 429	384	7 238
Total	169 507	201 110	175,224	41 020	586 861

Salaires

En 1987, le salaire moyen estimatif des employés visés par la Loi était de 29 274 $. Le salaire moyen estimatif des employés à temps partiel s'établissait à 14 030 $ et celui des employés à temps plein à 31 047 $. Ce dernier était de 1 952 $ supérieur au salaire moyen de la population active canadienne travaillant à temps plein. On constate le même écart même lorsque sont prises en compte les différences dans les distributions selon le sexe et les catégories professionnelles.[2]

Le diagramme 2 montre la répartition de l'effectif selon la catégorie de salariés et selon l'échelle de rémunération. Plus de 50 p. 100 des salariés à temps plein touchaient entre 25 000 et 39 999 $, et plus de 60 p. 100 des salariés à temps partiel touchaient moins de 15 000 $.

Le tableau 3 montre les salaires moyens des employés à temps plein par branche d'activité. Le salaire moyen le moins élevé était de 27 210 $ dans le secteur bancaire et le plus élevé était de 34 200 $ dans les branches d'activité regroupées sous la catégorie Autres.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Le tableau 4 compare la répartition selon la catégorie professionnelle des salariés à temps plein et celle de la population active canadienne, par branche d'activité. Les quatre principales catégories professionnelles sont : Employés de bureau, Travailleurs manuels spécialisés, Cadres intermédiaires et autres cadres et Travailleurs qualifiés et artisans. Plus de 70 p. 100 de l'effectif visé entraient dans ces quatre catégories, qui ne totalisaient toutefois que 40,6 p. 100 de la population active canadienne.

Il a été constaté que la différence la plus marquée entre ces deux groupes de la population active, en ce qui concerne la répartition par catégorie professionnelle, se situait au niveau des employés de bureau et des travailleurs manuels spécialisés. En effet, plus de 25 p. 100 des employés à temps plein visés par la Loi étaient des employés de bureau, par rapport à seulement 17 p. 100 de la population active canadienne; environ 20 p. 100 étaient des travailleurs manuels spécialisés,

2 Statistique Canada, Recencement de 1986. Le dollar 1985 a été converti en dollar 1987 sur la base de l'indice des prix à la consommation.

DIAGRAMME 1: DISTRIBUTION REGIONALE DE LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE ET DE L'EFFECTIF VISEE PAR LA LOI

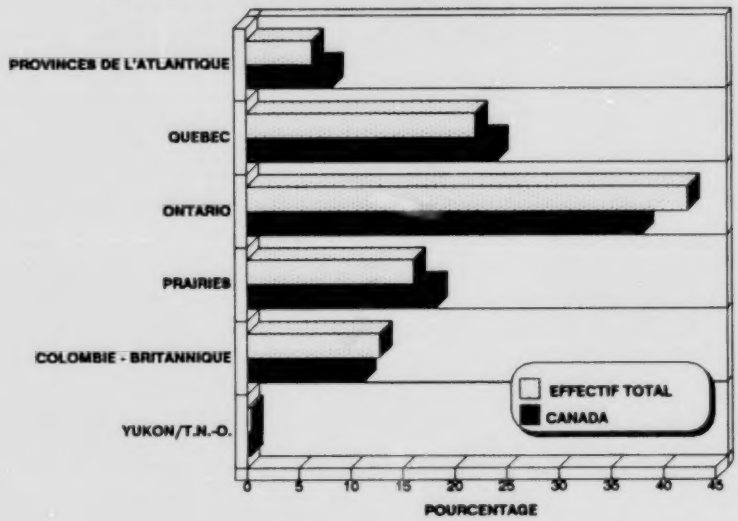


DIAGRAMME 2: DISTRIBUTION SALARIALE DE L'EFFECTIF TOTAL VISEE PAR LA LOI

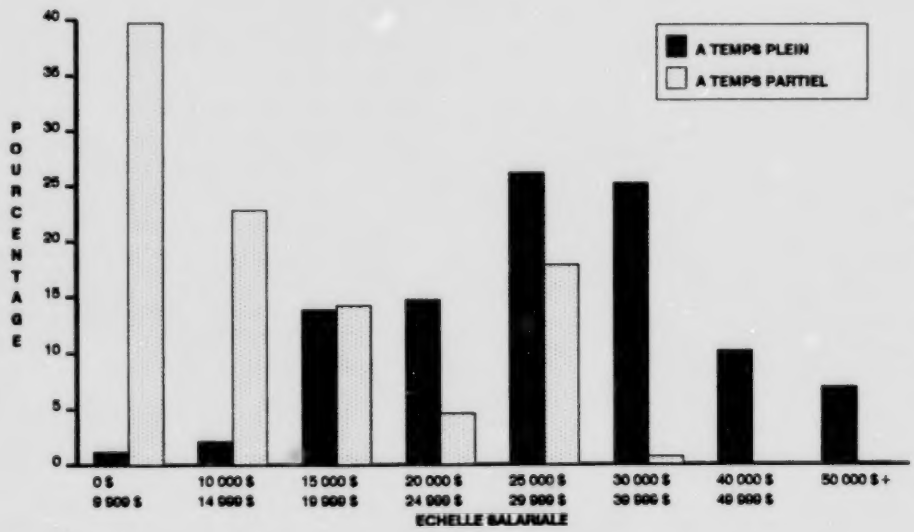


Tableau 3

Salaires moyens estimatifs de l'effectif visé par la Loi, travaillant plein temps et temps partiel, selon la branche d'activité

Branche d'activité	Plein temps	Temps partiel
Banques	$27 210	$10 833
Transports	$31 939	$10 654
Communications	$32 668	$21 224
Autres	$34 200	$12 664
Toutes les branches	$31 047	$14 030

Nota : Estimations dérivées du formulaire 3, distributions salariales

Tableau 4

Répartition, dans les catégories professionnelles, de l'effectif visé par la Loi, travaillant à plein temps, selon la branche d'activité, par rapport à la population active canadienne

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communi-cations	Autres	Toutes les branches	Population active canadienne
Cadres supérieurs	0.9%	0.8%	0.7%	1.6%	0.9%	1.4%
Cadres intermédiaires et autres cadres	24.2%	5.4%	13.0%	11.9%	13.2%	7.0%
Professionnels	11.0%	2.1%	3.8%	10.0%	5.6%	12.0%
Semi-professionnels et techniciens	1.7%	5.5%	8.6%	8.2%	5.6%	4.6%
Surveillants	6.4%	2.4%	1.5%	4.4%	3.4%	2.4%
Contremaîtres	0.0%	4.1%	3.3%	4.0%	3.1%	2.7%
Employés de bureau	54.7%	15.3%	20.6%	15.3%	27.5%	17.0%
Employés du secteur de la vente	0.3%	3.1%	4.0%	1.1%	2.5%	7.7%
Employés du secteur des services	0.3%	5.6%	0.1%	1.3%	2.2%	10.0%
Travailleurs qualifiés et artisans	0.2%	17.1%	13.6%	10.5%	11.0%	7.6%
Travailleurs manuels spécialisés	0.1%	27.2%	28.5%	16.4%	19.4%	9.0%
Autres travailleurs manuels	0.2%	10.6%	2.3%	15.3%	5.7%	14.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

comparativement à moins de 10 p. 100 de l'ensemble de la population active canadienne.

Répartition selon la catégorie professionnelle et la branche d'activité

La répartition des travailleurs à temps plein selon la catégorie professionnelle et la branche d'activité (voir le tableau 5), permet d'expliquer la différence entre la population active visée par la Loi et l'ensemble de la population active canadienne. Près de 54 p. 100 des employés de bureau à temps plein visés travaillaient dans le secteur bancaire. Dans tous les autres secteurs, la proportion des employés de bureau était comparable à celle de l'ensemble de la population canadienne.

Il y avait une forte concentration de travailleurs manuels spécialisés visés par la Loi dans les secteurs des transports et des communications, leur taux de représentation étant proportionnellement trois fois supérieur à celui de l'ensemble de la population active canadienne dans ces secteurs. Dans toutes les branches d'activité, à l'exception des transports, les salariés visés par la Loi occupant des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres étaient proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble de la population active canadienne.

La répartition selon la catégorie professionnelle révèle que les employés à temps partiel visés par la Loi étaient fortement concentrés dans les catégories Employés de bureau et Travailleurs manuels spécialisés; on retrouvait en effet plus de 80 p. 100 des travailleurs à temps partiel dans ces deux groupes professionnels. Dans le secteur bancaire 96,8 p. 100 des emplois à temps partiel étaient des emplois de bureau. Les travailleurs manuels spécialisés représentaient 52,9 p. 100 des employés à temps partiel du secteur des communications et 47,4 p. 100 des employés à temps partiel dans les branches d'activité regroupées sous la catégorie Autres.

Recrutement et cessation d'emploi

Les employeurs visés par la Loi ont déclaré un total de 76 364 recrutements et 74 067 cessations d'emploi. La différence entre ces deux chiffres donne 2 297 nouveaux emplois, représentant un taux de croissance net de 0,4 p. 100 seulement. Ce taux est sensiblement inférieur au taux de croissance de l'emploi sur le marché du travail dans son ensemble. En outre, le nombre d'emplois a augmenté uniquement dans le secteur des emplois à temps partiel. En fait, le nombre d'emplois à temps plein a diminué d'environ 1 p. 100 en 1987, alors que les emplois à temps partiel ont augmenté de 15 p. 100. Cette tendance n'est pas la même qu'on a constatée sur le marché du travail canadien où, en 1987, l'emploi à temps plein a augmenté de 3,1 p. 100 et l'emploi à temps partiel de moins de 1 p. 100.[3]

Recrutement et cessation d'emploi selon la branche d'activité

Le tableau 6 résume les données sur le recrutement et la cessation d'emploi pour les employés à temps plein et à temps partiel selon la branche d'activité. Il montre que ce léger transfert des emplois à temps plein au profit des emplois à temps partiel s'est manifesté dans tous les secteurs d'activité.

Cette nouvelle tendance à la baisse des emplois à temps plein a touché surtout les catégories Contremaîtres et Cadres intermédiaires et autres cadres, alors que pour les emplois à temps partiel, la hausse la plus forte a été au niveau des catégories Employés de bureau et Autres travailleurs manuels.

Avancement

Les employeurs visés par la Loi ont déclaré un total de 67 785 promotions en 1987. Plus de 94 p. 100 de ces promotions touchaient des employés à temps plein. Les possibilités d'avancement étaient limitées pour les employés à temps partiel.

3 Statistique Canada, *La population active*, janvier 1988.

Le tableau 7 résume les promotions accordées aux employés à temps plein et à temps partiel selon la branche d'activité. Plus de 57 p. 100 des promotions des employés à temps plein ont été accordées dans le secteur bancaire. Ce nombre dépasse sensiblement le taux de 27 p. 100 que représente la population active visée par la Loi, employée à temps plein dans le secteur bancaire. La tendance est analogue dans la catégorie de l'emploi à temps partiel où le secteur bancaire a enregistré 69 p. 100 des promotions à temps partiel alors qu'il employait 49 p. 100 de la population active à temps partiel.

L'impact global des promotions sur la répartition selon la catégorie professionnelle des travailleurs visés a été minime. Fait à noter, dans le secteur bancaire, plus de 40 p. 100 des promotions ont été accordées à des employés de bureau à temps plein et environ 33 p. 100 à des employés de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Presque tous les employés à temps partiel de ce secteur qui ont bénéficié d'une promotion étaient des employés de bureau.

Tableau 5

Répartition dans les catégories professionnelles, de l'effectif visé par la Loi, travaillant à temps partiel, selon la branche d'activité

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communi-cations	Autres	Toutes les branches
Cadres supérieurs	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
Cadres intermédiaires et autres cadres	1.2%	0.0%	0.2%	0.8%	0.7%
Professionnels	0.9%	0.3%	0.3%	1.7%	0.6%
Semi-professionnels et techniciens	0.2%	1.7%	5.7%	7.6%	2.4%
Surveillants	0.6%	0.1%	0.5%	0.8%	0.5%
Contremaîtres	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%
Employés de bureau	96.8%	29.0%	25.8%	19.2%	60.8%
Employés du secteur de la vente	0.0%	9.7%	2.8%	2.1%	2.6%
Employés du secteur des services	0.1%	4.9%	0.4%	15.2%	1.5%
Travailleurs qualifiés et artisans	0.1%	1.6%	3.4%	1.1%	1.4%
Travailleurs manuels spécialisés	0.0%	26.8%	52.9%	47.4%	22.6%
Autres travailleurs manuels	0.1%	25.9%	7.7%	4.1%	6.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 6
Recrutement, cessation d'emploi et différence - effectif visé par la Loi travaillant à plein temps et à temps partiel, selon la branche d'activité

	Recrutement		Cessation d'emploi		Différence	
Branche d'activité	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel
Banques	12 979	8 690	15 187	6 372	(2 208)	2 318
Transports	24 921	6 793	26 826	4 699	(1 905)	2 094
Communications	8 496	6 602	9 560	3 907	(1 064)	2 695
Autres	3 249	706	4 000	465	(751)	241
Total	49 645	22 791	55 573	15 443	(5,928)	7 34

Nota : Les chiffres négatifs sont indiqués entre parenthèses.

Tableau 7

Avancement de l'effectif visé par la Loi, travaillant à plein temps et à temps partiel, selon la branche d'activité

Branche d'activité	Avancement	
	Plein temps	Temps partiel
Banques	36 909	2 548
Transports	14 449	129
Communications	9 911	979
Autres	2 709	26
Toutes les branches d'activité	63 978	3 682

Groupes désignés : profils et analyses

Les quatre groupes spécialement désignés aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont les suivants :

- les femmes
- les autochtones
- les personnes handicapées
- les membres des minorités visibles

Dans le présent chapitre, la situation de chacun des groupes désignés est analysée de deux points de vue différents : la première partie brosse un tableau de la situation de ces groupes au sein de la main-d'oeuvre canadienne[1] dans son ensemble, en s'appuyant sur les données du recensement du Canada de 1986 ou sur l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités. La deuxième partie analyse et résume la situation de chacun de ces groupes dans la population active visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi[2].

Les tableaux insérés dans le texte illustrent la situation de chacun des groupes au sein de la population active visée par l'équité en matière d'emploi. (Le deuxième volume du présent rapport, *Loi sur l'équité en matière d'emploi – Rapport annuel 1988 présenté au Parlement, Tableaux*, donne un aperçu plus détaillé). Les tableaux qui portent sur la participation active de chacun des groupes désignés au marché du travail canadien figurent à l'annexe B pour faciliter les comparaisons entre les quatre groupes désignés.

Les groupes désignés constituent plus de la moitié de la population totale du Canada. Cependant, dans tous ces groupes, le taux de chômage est plus élevé qu'il ne l'est dans la population canadienne globale. En 1986, les femmes représentaient un peu plus de la moitié de la population du pays. Selon les données du recensement fait cette année-là, 712 000 personnes s'étaient identifiées comme étant des autochtones, ce qui représente 2,8 p. 100 de la population totale[3]. Il y avait 3,3 millions de personnes handicapées, représentant 13,2 p. 100 de la population du Canada, dont environ trois millions vivaient dans des ménages privés et 250 000 dans des établissements de soins de santé. Le nombre des membres des minorités visibles s'élevait à 1,5 million, soit 6,3 p. 100 de l'ensemble de la population du pays.

---

1 Les données relatives aux professions, extraites du recensement de 1986, ont été tirées des chiffres concernant les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont été actifs en 1985 ou en 1986. Cette population comprenait la population active expérimentée (employée ou en chômage) et les inactifs qui avaient travaillé pour la dernière fois en 1985 ou en 1986.
En ce qui concerne les personnes handicapées, le bassin de main-d'oeuvre expérimentée comprend la population active expérimentée (employée ou en chômage) et les inactifs qui avaient travaillé entre 1981 et 1986. Les données proviennent de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

2 Cette main-d'oeuvre est constituée des personnes déclarées comme salariées, en 1987, par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et qui étaient visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employés déclarés étaient répartis selon le nombre total d'hommes et de femmes et selon le nombre des membres de chacun des groupes désignés, qui s'étaient identifiés comme tels, ou qui avaient accepté d'être identifiés comme tels, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

3 Les chiffres du recensement de 1986 ne tiennent pas compte de la population de 136 réserves indiennes où le recensement n'a pu se faire systématiquement, évaluée à 45 000 personnes.

Les femmes

Partie I : Les femmes dans la population active canadienne

Le nombre de Canadiens se trouvant sur le marché de travail est passé de 64,8 p. 100 de la population totale en 1981 à 66,5 p. 100 en 1986. Cette augmentation est attribuable au nombre croissant de femmes qui rejoignent le marché du travail. Au cours de cette période, 534 300 emplois se sont ajoutés au nombre total d'emplois, les femmes comptant pour 95 p. 100 de cette hausse. Alors que le taux de participation des hommes a diminué légèrement, passant de 78,2 p. 100 à 77,5 p. 100, celui des femmes a augmenté, passant de 51,8 p. 100 à 55,9 p. 100. L'augmentation la plus marquée a été enregistrée chez les femmes âgées de 25 à 44 ans, dont le taux de participation est passé de 65,2 p. 100 en 1981 à 73 p. 100 en 1986.

En 1986, le taux de chômage des femmes était de 11,2 p. 100 en comparaison de 9,6 p. 100 pour les hommes. Le chômage était plus élevé chez les femmes que chez les hommes, et ce, pour tous les groupes d'âge à l'exception de celui des 15 à 24 ans. Les femmes comptaient pour 44 p. 100 de la main-d'oeuvre dans toutes les catégories professionnelles au Canada, mais elles n'y étaient pas représentées dans les mêmes proportions. Ainsi, en 1986, elles occupaient 17,4 p. 100 des postes de la catégorie Cadres supérieurs et 33,1 p. 100 des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Les femmes étaient sous-représentées parmi les travailleurs qualifiés et les artisans où elles ne comptaient que pour 8,3 p. 100 de la population de cette catégorie. En comparaison, 14 p. 100 des postes de travailleurs manuels spécialisés et 29,2 p. 100 des postes de la catégorie Autres travailleurs manuels étaient occupés par des femmes. A l'inverse, près de 80 p. 100 de tous les employés de bureau et 61,3 p. 100 de tous les employés du secteur des services étaient des femmes.

Les chiffres sur la répartition des femmes dans les diverses catégories professionnelles révèlent qu'au Canada, la plupart des femmes travaillent encore comme employées de bureau et dans les secteurs de la vente et des services (soit plus de la moitié des femmes sur le marché du travail comparativement à environ un cinquième des hommes). Moins de 6 p. 100 des femmes occupaient des postes de gestion comparativement à 10,5 p. 100 des hommes. Plus de 45 p. 100 des hommes occupaient des postes dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 14,2 p. 100 des femmes. On comptait moins de 90 000 femmes parmi les travailleurs qualifiés et les artisans comparativement à plus de 600 000 femmes dans les autres postes de travailleurs manuels.

Partie II : Situation des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Représentation

La population active visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comptait quelque 241 537 femmes en 1987, celles-ci représentant 41,2 p. 100 de cet effectif, soit environ 2,8 p. 100 de moins que leur représentation dans la population active canadienne. On estime que 22 000 femmes étaient également membres de l'un ou de plusieurs des trois autres groupes désignés. On considère qu'environ 9 p. 100 de toutes les femmes ont une double appartenance à des groupes de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Représentation selon la catégorie de salariés

Le tableau 1 révèle que 81,8 p. 100 (197 656) des femmes de l'effectif occupaient un poste permanent à temps plein, 17,2 p. 100 (41 557) un poste à temps partiel et 1 p. 100 (2 324) un poste temporaire. La répartition des hommes dans l'effectif différait quelque peu; ainsi, 94,5 p. 100 occupaient un poste à temps plein, 4,1 p. 100, un poste à temps partiel et 1,4 p. 100, un poste temporaire.

DIAGRAMME 1: REPRESENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR BRANCHE D'ACTIVITE

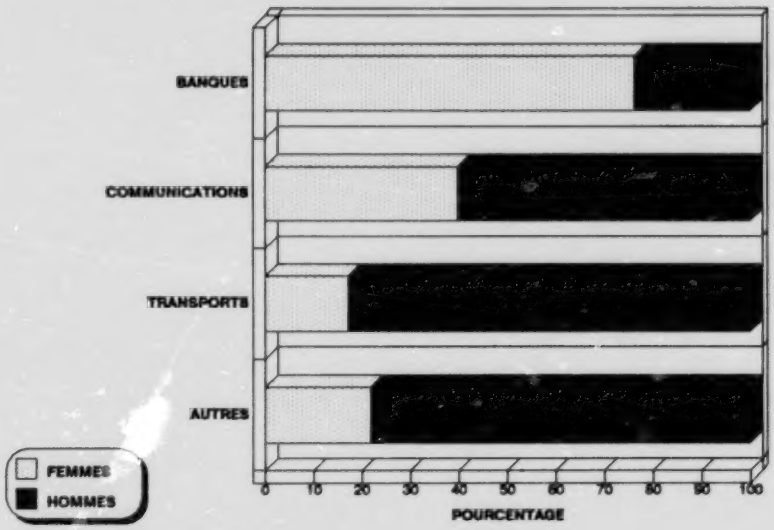


DIAGRAMME 2: DISTRIBUTION SALARIALE DES FEMMES ET DES HOMMES TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN

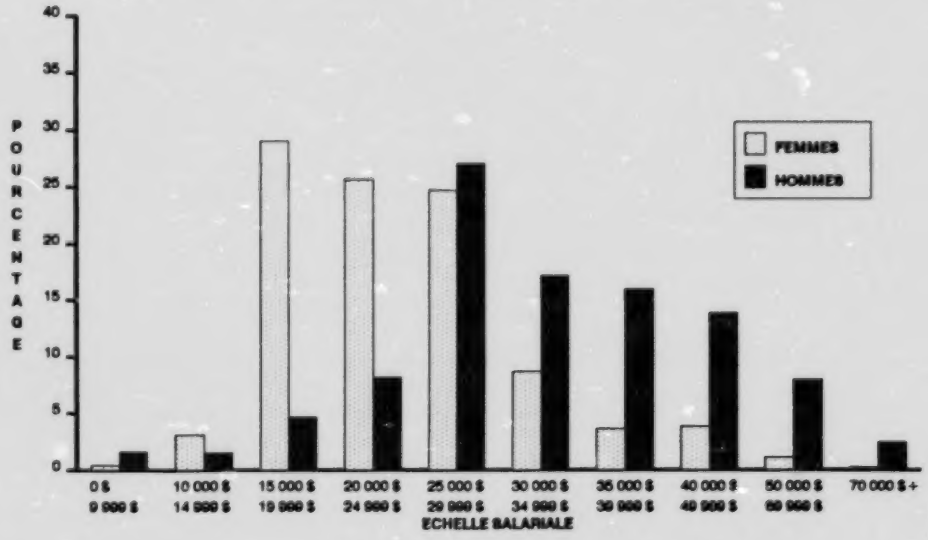


Tableau 1
Répartition des femmes et des hommes selon la catégorie de salariés et la branche d'activité

Catégorie de salariés	Banques	Transports	Communi-cations	Autres	Toutes les branches d'activité
Plein temps	141 747	188 001	155 316	38 853	523 917
Hommes	38 931	158 283	98 212	30 833	326 263
Femmes	102 816	29 716	57 104	8 020	197 656
% femmes	72,5%	15,8%	36,8%	20,6%	37,7%
Temps partiel	27 226	9 218	17 479	1 783	55 706
H ommes	1 537	5 335	6 214	1 063	14 149
Femmes	25 689	3 883	11 265	720	41 557
% femmes	94,4%	42,1%	64,4%	40,4%	74,6%
Temporaire	534	3 891	2 429	384	7 238
Hommes	36	3 391	1 206	281	4 914
Femmes	498	500	1 223	103	2 324
% femmes	93,3%	12,9%	50,3%	26,8%	32,1%
Tous	169 507	201 110	175 224	41 020	586 861
Hommes	40 504	167 011	105 632	32,177	345 320
Femmes	129 003	34 099	69 592	8,843	241 537
% femmes	76,1%	17,0%	39,7%	21,6%	41,2%

Les femmes occupaient 37,7 p. 100 de tous les postes à temps plein, 74,6 p. 100 des postes à temps partiel et 32,1 p. 100 des postes à durée déterminée.

Participation selon la branche d'activité

Le diagramme 1 illustre que les femmes comptaient pour plus des trois quarts de tous les employés du secteur bancaire où elles occupaient 72,5 p. 100 des postes à temps plein et 94,4 p. 100 des postes à temps partiel. Toutefois, les femmes occupaient moins de 40 p. 100 des postes dans toutes les autres branches d'activité. Dans le domaine des communications, les femmes occupaient 36,8 p. 100 des postes à temps plein et 64,4 p. 100 des postes à temps partiel. Dans celui des transports, elles comptaient pour 17 p. 100 de tous les employés. Elles occupaient 15,8 p. 100 des postes à temps plein et 42,1 p. 100 des postes à temps partiel.

Répartition selon la branche d'activité

La majorité des femmes (53,4 p. 100) travaillaient dans le secteur bancaire. Celui des communications venait au deuxième rang pour ce qui est de l'emploi des femmes (28.8 p. 100). Il était suivi de autres (21,6 p. 100) et des transports (13,3 p. 100).

Salaires moyens

Le salaire moyen estimatif de toute la population active féminine visée par la Loi sur l'équité en

matière d'emploi était de 22 767 $, soit 67,3 p. 100 du salaire moyen des hommes. Le salaire moyen estimatif des femmes occupant un emploi à temps plein était de 24 675 $, soit 70,7 p. 100 du salaire moyen des hommes du même groupe.

Dans la population active visée par la Loi, le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein était de 2 900 $ ou de 13,5 p. 100 supérieur à celui des femmes de l'ensemble de la population active canadienne. Celui des hommes de l'effectif visé était de 5,4 p. 100 supérieur à celui des hommes de l'ensemble de la population active canadienne.

Pour un emploi permanent à temps partiel, les femmes touchaient un salaire estimatif moyen de 13 947 $, soit un salaire équivalent à 97,7 p. 100 de celui des hommes du même groupe.

Le diagramme 2 illustre davantage encore l'écart entre le salaire des hommes et celui des femmes de l'effectif visé par la Loi. Il faut remarquer que la répartition des deux groupes est très différente. Les femmes étaient plus fortement concentrées que les hommes dans les tranches inférieures du salariat. Plus de 58 p. 100 des femmes travaillant à temps plein recevaient moins de 25 000 $ par rapport à 15,8 p. 100 des hommes. Près d'un homme sur quatre (24,1 p. 100) gagnait plus de 40 000 $ par comparaison à une femme sur vingt (5 p. 100).

Salaires moyens selon la branche d'activité

L'écart salarial le plus important entre les hommes et les femmes a été observé dans le secteur bancaire où les femmes occupant un emploi à temps plein touchaient les salaires les moins élevés de tous les secteurs, gagnant en moyenne 22 368 $, soit 55,9 p. 100 du salaire moyen des hommes engagés à temps plein dans ce secteur. Le salaire moyen le plus élevé était alloué aux hommes occupant un emploi à temps plein dans le secteur bancaire[1]. Dans les autres branches d'activité, les femmes travaillant à temps plein touchaient moins de 80 p. 100 de la rémunération des hommes.

Quarts de salaire et répartition selon la catégorie professionnelle

Les employeurs visés par la Loi étaient également tenus de fournir des renseignements sur la distribution des membres des groupes désignés dans les échelles de rémunération dans chaque catégorie professionnelle[2]. Le tableau 3 présente une série de données sur la situation salariale relative des hommes et des femmes dans chaque catégorie professionnelle. L'échelle va de 1 à 4. Une mesure de 1.0 dénotant une concentration totale dans le quart de rémunération le plus bas, alors qu'à l'inverse, 4.0 représente le maximum possible. On constate que les femmes se retrouvent plus souvent que les hommes dans les quarts inférieurs. S'il n'est pas toujours important, l'écart entre les deux groupes a été noté dans presque toutes les catégories professionnelles et branches d'activité.

Répartition selon la catégorie professionnelle

On a observé un écart considérable entre la répartition par catégorie professionnelle des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Les femmes étaient près de neuf fois plus susceptibles que les hommes de travailler comme employés de bureau. Moins de 0,5 p. 100 des femmes appartenaient à la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans contre 17,4 p. 100 des hommes. L'écart était presque aussi important dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés,

1 Les données communiquées aux termes de la Loi ne sont pas suffisantes pour permettre d'analyser et de déterminer tous les facteurs causant l'écart salarial.

2 Les employeurs devaient diviser en quatre parties égales l'échelle de rémunération comprise entre les salaires minimum et les salaires maximum versés aux salariés de chacune des catégories professionnelles. Ils indiquaient ensuite le nombre de salariés dans chaque quart. Pour obtenir plus de renseignements sur les quarts des échelles de rémunération et la façon dont ils sont calculés, veuillez vous reporter à la section "Equité en matière d'emploi – Le "règlement et les annexes" du document *Loi sur l'équité en matière d'emploi et exigences concernant les rapports*, Emploi et Immigration Canada, 1986.

Tableau 2

Salaires moyens estimatifs des femmes et des hommes selon la branche d'activité et la catégorie de salariés

Branche d'activité	Plein temps	Temps partiel	Toutes les** catégories
Banques	$27 210	$10 833	$24 517
Hommes	$39 984	$10 116	$38 835
Femmes	$22 368	$10 876	$20 018
Femmes/hommes *	55,9%	107,5%	51,5%
Transports	$31 939	$10 654	$30 568
Hommes	$33 183	$11 035	$32 045
Femmes	$25 345	$10 134	$23 376
Femmes/hommes *	76,4%	91,8%	72,9%
Communications	$32 668	$21 224	$31 487
Hommes	$35 306	$18 827	$34 345
Femmes	$28 186	$22 433	$27 209
Femmes/hommes *	79,8%	119,2%	7,2%
Autres	$34 200	$12 665	$33 105
Hommes	$36 222	$12 539	$35 248
Femmes	$26 417	$12 792	$25 221
Femmes/hommes *	72,9%	102,0%	71,6%
Toutes les branches	$31 047	$14 030	$29 274
Hommes	$34 920	$14 279	$33 842
Femmes	$24 675	$13 947	$22 767
Femmes/hommes *	70,7%	97,7%	67,3%

* Salaires des femmes en proportion de ceux des hommes.

** Toutes les catégories de salariés.

où les femmes représentaient 7 p. 100 des travailleurs et les hommes 27 p. 100.

Les travailleuses visées par l'équité en matière d'emploi étaient deux fois plus susceptibles que les femmes de l'ensemble de la population active canadienne de travailler dans les catégories professionnelles suivantes : Cadres intermédiaires et autres cadres, Surveillants et Travailleurs manuels spécialisés. Six femmes sur dix de l'effectif visé appartenaient à la catégorie Employés de bureau.

Cependant, les femmes visées par la Loi étaient moins nombreuses que l'ensemble des femmes de la population active canadienne dans les catégories Professionnels, Semi-professionnels et techniciens et Autres métiers manuels et dans les secteurs de la vente et des services.

La représentation des hommes et des femmes travaillant à temps plein selon les catégories professionnelles est indiquée au diagramme 3. Les femmes occupaient moins de 5 p. 100 des postes de la catégorie Cadres supérieurs, un peu plus de

Tableau 3

Situation relative des femmes – quart de l'échelle de rémunération – selon la branche d'activité

	Banques		Transports		Communications		Autres	
	HOM	FEM	HOM	FEM	HOM	FEM	HOM	FEM
Cadres supérieurs	1,3	1,1	2,0	1,7	2,1	1,7	2,01	1.9
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,7	1,2	2,0	1,4	2,1	1,8	2,2	1,9
Professionnels	1,3	1,1	2,0	1,5	2,1	1,7	2,3	1,7
Semi-professionnels et techniciens	2,0	1,4	2,4	2,0	2,0	1,6	2,5	2,0
Superviseurs	2,0	1,7	2,4	1,9	2,8	2,3	2,7	2,1
Contremaîtres	2,0	1,0	2,6	1,9	3,4	3,3	2,6	1,7
Employés de bureau	1,7	1,5	2,8	2,2	2,4	2,2	2,4	2,0
Employés du secteur de la vente	2,1	1,5	2,7	2,4	2,7	2,0	2,0	2,0
Employés du secteur des services	2,3	1,3	2,8	2,7	2,5	2,0	1,9	1,5
Travailleurs qualifiés et artisans	2,4	1,7	2,3	2,2	3,1	2,5	2,8	2,1
Travailleurs manuels spécialisés	2,1	1,3	2,5	1,9	3,9	3,7	2,3	2,4
Autres travailleurs manuels	2,3	2,0	2,5	1,9	3,4	2,6	2,3	1,5

Ce tableau illustre la répartition des hommes et des femmes dans les quarts des échelles de rémunération selon les données du formulaire 2. Un chiffre de 1 à 4 a été attribué à chaque salarié en fonction du quart de l'échelle de rémunération dans lequel il a été déclaré. Ces chiffres ont été additionnés, puis divisés par le nombre de salariés. Le résultat est toujours compris entre 1 et 4. Plus les membres d'un groupe se retrouvent dans les quarts inférieurs, plus le résultat est bas.

Ce calcul n'a pas pour objet d'établir une comparaison entre les hommes ou entre les femmes, ni entre les catégories professionnelles ou les branches d'activité. Il permet de comparer la situation des hommes et des femmes dans les quarts des échelles de rémunération pour les mêmes catégorie professionnelle et branche d'activité. Par exemple, les deux résultats obtenus pour les employés de bureau dans le secteur des transports révèlent que les hommes (2,8) sont généralement plus nombreux que les femmes (2,2) dans les quarts supérieurs de l'échelle de rémunération.

30 p. 100 des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autre cadres et moins de 5 p. 100 des postes de la catégorie Contremaîtres visés par la Loi. Le contraste était évident entre les travailleurs qualifiés et les artisans et les autres travailleurs manuels, presque tous des hommes, et les employés de bureau, dont cinq sur six étaient des femmes.

Dans chaque catégorie professionnelle représentée parmi les travailleurs visés par la Loi, la proportion des femmes était inférieure à celle des femmes faisant partie de la population active du Canada, sauf dans les groupes d'employés de bureau et de surveillants.

Répartition selon la branche d'activité

Secteur bancaire

En 1987, 69,4 p. 100 des femmes de l'effectif visé dans le secteur bancaire étaient dans la catégorie Employés de bureau, 12,9 p. 100 dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et 8,2 p. 100 dans la catégorie Professionnels. Par comparaison, dans le même secteur, plus de la moitié des hommes occupaient des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, près de 20 p. 100 des postes de la catégorie Professionnels et 15,8 p. 100 se trouvaient dans la catégorie Employés de bureau.

Les femmes figuraient pour 72,5 p. 100 de tous les travailleurs à temps plein dans le secteur bancaire. Elles occupaient 2,9 p. 100 des postes de la catégorie Cadres supérieurs, 38,3 p. 100 des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, 54,2 p. 100 des postes de la catégorie Professionnels et 92 p. 100 de tous les postes de la catégorie Employés de bureau.

Secteur des transports

Dans le secteur des transports, les femmes se concentraient dans le groupe des employés de bureau; moins de 3 p. 100 des femmes oeuvrant dans ce secteur appartenaient à la catégorie Travailleurs manuels spécialisés contre 31,7 p. 100 des hommes, et moins de 1 p. 100 des femmes appartenaient à la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, en comparaison de 20 p. 100 des hommes.

Secteur des communications

Dans le secteur des communications, plus de 50 p. 100 des femmes occupaient des postes d'employés de bureau. On observait une concentration relativement élevée de femmes dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés (22,3 p. 100). Fait intéressant, 92,5 p. 100 des femmes employées à temps plein en tant que travailleurs manuels spécialisés l'étaient dans le secteur des communications. Les femmes représentaient en outre 5,7 p. 100 de tous les cadres supérieurs, ce qui constituait la proportion la plus élevée de tous les secteurs.

Recrutement et cessation de fonctions

En 1987, 32 693 femmes ont été recrutées et ont rejoint l'effectif visé par la Loi; elles ont constitué 42,8 p. 100 de toutes les personnes embauchées : 18 607 d'entre elles ont obtenu des emplois à temps plein (37,5 p. 100 du total du recrutement pour des postes à temps plein) et 12 831 des emplois à temps partiel (56,3 p. 100 du total du recrutement pour des emplois à temps partiel).

Il y a eu cessation de fonctions pour près de 30 000 femmes en 1987, soit 40,4 p. 100 de toutes les cessations de fonctions intéressant l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les femmes étaient visées par 36,4 p. 100 des cessations de fonctions à temps plein et par 57,5 p. 100 des cessations de fonctions à temps partiel.

L'impact total du recrutement et des cessations de fonctions pour l'effectif visé par la Loi et travaillant à temps plein a été une diminution de 5 928 emplois dont 27 p. 100 étaient occupés par des femmes.

L'impact total sur l'effectif visé par la Loi et travaillant à temps partiel a été une augmentation de 7 348 emplois, dont 3 950, ou 53,8 p. 100, étaient occupés par des femmes.

La réduction des emplois à temps plein et l'augmentation nette des emplois à temps partiel semblent indiquer qu'il y a eu un déplacement de l'emploi à temps plein vers l'emploi à temps partiel,

Tableau 4

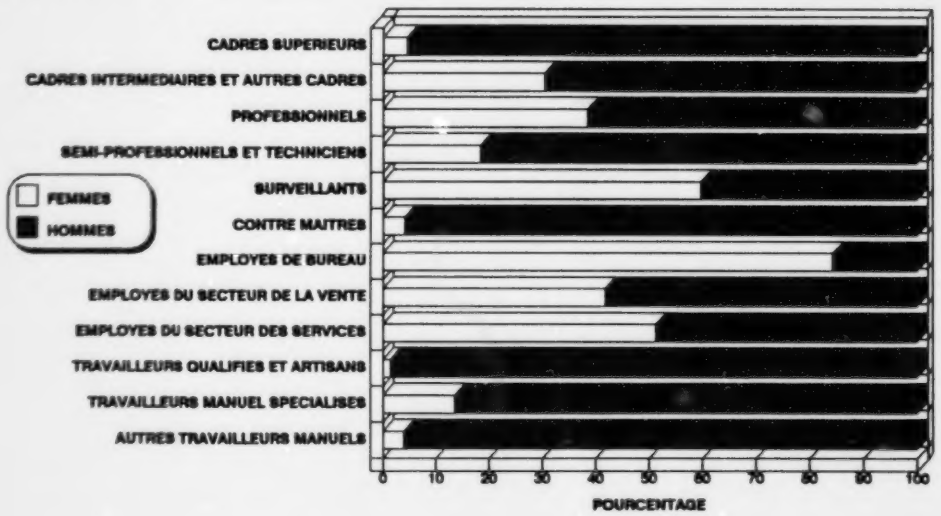
Répartition, dans les catégories professionnelles, des femmes et des hommes travaillant à plein temps, selon la branche d'activité

Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres		Toutes les branches d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	3.0%	0.0%	0.9%	0.2%	1.0%	0.1%	2.0%	0.4%	1.3%	0.1%
Cadres intermédiaires et autres cadres	54.0%	12.9%	5.7%	3.5%	14.4%	10.7%	13.0%	7.6%	14.8%	10.7%
Professionnels	18.3%	8.2%	2.1%	2.6%	4.6%	2.6%	10.4%	8.3%	5.6%	5.7%
Semi-professionnels et techniciens	2.3%	1.4%	6.1%	2.5%	10.9%	4.5%	8.3%	7.6%	7.3%	2.7%
Surveillants	3.0%	7.6%	2.1%	3.9%	1.3%	1.9%	4.3%	5.1%	2.2%	5.3%
Contremaîtres	0.1%	0.0%	6.0%	0.5%	4.7%	0.9%	5.0%	0.2%	4.8%	0.3%
Employés de bureau	15.8%	69.4%	7.8%	55.2%	3.1%	50.6%	3.5%	60.5%	6.9%	61.5%
Employés du secteur de la vente	0.7%	0.2%	2.2%	7.5%	3.4%	5.0%	1.2%	0.6%	2.3%	2.7%
Employés du secteur des services	0.9%	0.1%	3.0%	19.3%	0.1%	0.2%	1.5%	0.7%	1.7%	3.0%
Travailleurs qualifiés et artisans	0.7%	0.0%	20.1%	0.7%	21.1%	0.8%	13.1%	0.6%	17.4%	0.4%
Travailleurs manuels spécialisés	0.3%	0.0%	31.7%	2.8%	32.1%	22.3%	20.1%	2.3%	27.0%	7.0%
Autres travailleurs manuels	0.8%	0.0%	12.3%	1.3%	3.3%	0.5%	17.7%	6.1%	8.7%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tableau 5
Répartition, dans les catégories professionnelles, des femmes et des hommes travaillant à temps partiel, selon la branche d'activité

Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres		Toutes les branches d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Cadres intermédiaires et autres cadres	2.5%	1.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	1.5%	0.4%	0.8%
Professionnels	2.3%	0.8%	0.4%	0.2%	0.5%	0.2%	0.5%	3.6%	0.7%	0.6%
Semi-professionnels et techniciens	0.2%	0.2%	2.8%	0.1%	11.9%	2.3%	8.3%	6.7%	6.9%	0.9%
Surveillants	0.6%	0.6%	0.0%	0.2%	1.0%	0.2%	0.4%	1.4%	0.5%	0.5%
Contremaîtres	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
Employés de bureau	91.9%	97.1%	8.1%	57.6%	8.0%	35.7%	3.8%	41.9%	16.8%	75.8%
Employés du secteur de la vente	0.1%	0.0%	3.2%	18.6%	2.7%	2.9%	1.5%	2.9%	2.5%	2.6%
Employés du secteur des services	0.6%	0.1%	3.0%	7.6%	0.3%	0.5%	15.2%	15.1%	2.4%	1.2%
Travailleurs qualifiés et artisans	0.6%	0.0%	2.4%	0.6%	8.8%	0.4%	1.5%	0.4%	4.9%	0.2%
Travailleurs manuels spécialisés	0.1%	0.0%	38.3%	10.9%	48.1%	55.5%	62.6%	25.0%	40.3%	16.5%
Autres travailleurs manuels	1.1%	0.0%	41.6%	4.2%	18.2%	2.0%	5.9%	1.4%	24.3%	1.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

DIAGRAMME 3: REPRESENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES



au taux d'environ 1,5 p. 100, au sein de la population active féminine globale.

Recrutement et cessation de fonctions selon la branche d'activité

Dans le secteur bancaire, l'impact net, sous cette rubrique, a été le plus fort chez les femmes; en effet, 2 208 emplois à temps plein ont été perdus, et de ceux-ci, 2 106 (ou 95,4 p. 100) étaient détenus par des femmes. De ces emplois perdus, 1 531 (ou 72,7 p. 100) étaient dans la catégorie Employés de bureau. La situation des femmes était relativement meilleure dans les autres secteurs : dans celui des transports, il y a eu une augmentation nette de 375 emplois à temps plein pour les femmes contre une diminution de 2 279 emplois pour les hommes. La situation était semblable dans le secteur des communications où il y a eu une augmentation nette de 165 emplois pour les femmes contre une diminution de 1 229 emplois pour les hommes.

Avancement

De toutes les promotions accordées à l'effectif visé, en 1987, 35 912, ou 53 p. 100 l'ont été à des femmes. Les femmes ont également bénéficié de 51,5 p. 100 de toutes les promotions dans les emplois à temps plein. La ventilation des promotions par catégorie de salariés montre que 91,8 p. 100 des promotions sont allées à des employés à temps plein.

Avancement selon la catégorie professionnelle

Dans tous les emplois à temps plein, excepté dans le secteur des services, la proportion des femmes ayant bénéficié d'une promotion était soit similaire, soit supérieure, à la proportion des hommes dans la même catégorie professionnelle.

Avancement selon la branche d'activité

Dans tous les secteurs, à l'exception du secteur bancaire, la proportion des femmes ayant remporté une promotion dans un emploi à temps plein était plus grande que leur proportion par rapport aux actifs du secteur visé par la Loi. Toutefois, dans le secteur bancaire, les femmes ont remporté 68,3 p. 100 des promotions alors qu'elles représentaient 72,5 p. 100 de l'effectif visé par la Loi.

Tableau 6

Recrutement, cessation d'emploi et différence - femmes et hommes travaillant à plein temps et à temps partiel, selon la branche d'activité

Branche d'activité	Recrutement		Cessation d'emploi		Différence	
	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel	Plein temps	Temps partiel
Banques	12 979	8 690	15 187	6 372	(2 208)	2 318
Hommes	4 225	950	4 327	543	(102)	407
Femmes	8 754	7 740	10 860	5 829	(2 106)	1 911
Transports	24 921	6 793	26 826	4 699	(1 905)	2 094
Hommes	20 040	4 537	22 319	3 279	(2 279)	1 258
Femmes	4 883	2 256	4 508	1 400	375)	856
Communications	8 496	6 602	9 560	3 907	(1 064)	2 695
Hommes	4 621	4 036	5 850	2 441	(1 229)	1 595
Femmes	3 875	2 566	3 710	1 466	165)	1 100
Autres	3 249	706	4 000	465	(751)	241
Hommes	2 154	437	2 870	279	(716)	158
Femmes	1 095	269	1 130	186	(35)	83
Toutes les branches	49 645	22 791	55 573	15 443	(5 928)	7 348
Hommes	31 040	9 960	35 366	6 542	(4 326)	3 418
Femmes	18 607	12 831	20 208	8 881	(1 601)	3 950

Nota : Les chiffres négatifs sont indiqués entre parenthèses.

Tableau 7

Avancement, dans les emplois à plein temps et à temps partiel, des femmes et des hommes selon la branche d'activité

Branche d'activité	Plein temps			Temps partiel		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Banques	11 719	25 195	36 909	169	2 379	2 548
Transports	11 868	2 581	14 449	54	75	129
Communications	5 549	4 362	9 911	560	419	979
Autres	1 886	823	2 709	6	20	26
Toutes les branches	31 022	32 961	63 978	789	2 893	3 682

Les autochtones

Aux fins de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les autochtones sont les Indiens, les Inuit et les Métis qui se reconnaissent comme tels auprès de leur employeur ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels.

Répartition géographique

Environ un quart de tous les autochtones au Canada vivaient en Ontario en 1986. Ils représentaient cependant une proportion plus importante de la population des provinces de l'Ouest et des Territoires, soit environ 8 p. 100 de la population du Manitoba et de la Saskatchewan, 20 p. 100 de celle du Yukon et près de 60 p. 100 de celle des Territoires du Nord-Ouest.

Répartition selon l'âge

La répartition par âge des autochtones diffère beaucoup de celle de l'ensemble de la population. Le taux de natalité de ce groupe étant supérieur à la moyenne, il y a proportionnellement plus d'enfants autochtones de moins de 14 ans. En effet, ce groupe représente environ un tiers de la population autochtone, par comparaison à la population canadienne d'enfants de 14 ans qui constitue un cinquième de la population totale. Lorsque ces jeunes auront grandi et commencé à travailler, les autochtones représenteront une plus grande proportion de la population active totale.

Partie I : Les autochtones dans la population active canadienne

De 1981 à 1986, le nombre d'autochtones dans la population active canadienne est passé de 122 465 à 210 605, ce qui représente une hausse de 72 p. 100. Toutefois en 1986, le taux de chômage des autochtones était de 22 p. 100, le double de celui de toute la population du Canada. De plus, il était plus élevé dans tous les groupes d'âge, mais encore davantage dans celui des 15 à 24 ans, où 31 personnes sur 100 étaient en chômage.

Le taux d'activité des autochtones était de 60,3 p. 100 en 1986 par rapport à 50,4 p. 100 en 1981. En dépit de cette augmentation, ce taux était bien inférieur à la moyenne nationale de 66,5 p. 100, surtout chez les 15 à 24 ans et les plus de 45 ans. Juste un peu plus de la moitié des autochtones âgés de 15 à 24 ans faisaient partie de la population active, contre 67,8 p. 100 du même groupe d'âge dans l'ensemble de la population.

Les autochtones ne représentaient que 2,1 p. 100 de la main-d'oeuvre canadienne. En 1986, de cette proportion, moins de 6 p. 100 se retrouvaient dans les catégories Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres cadres, par comparaison à 8,4 p. 100 de la population totale. Vingt-et-un p. 100 exerçaient des métiers dans la catégorie Autres travailleurs manuels contre 14,9 p. 100 de l'ensemble de la population active canadienne. Moins de 8 p. 100 des autochtones se retrouvaient dans la catégorie Professionnels et moins de 4 p. 100 dans les catégories Surveillants et Contremaîtres. Ils étaient également sous-représentés parmi les employés de bureau et ceux du secteur de la vente.

Partie II : Analyse de la situation des autochtones visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Représentation

Les employeurs ont déclaré la présence de 3 862 salariés autochtones, dont 42,2 p. 100 étaient des femmes, ce qui représente seulement 0,7 p. 100 de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Leur représentation s'établissait à moins du quart de leur représentation proportionnelle dans la population canadienne et à seulement un tiers de leur représentation proportionnelle dans l'ensemble de la main-d'oeuvre canadienne.

Au tableau 1, il est fait état de la répartition des autochtones par catégorie de salariés. On note que 3 481 autochtones (90,1 p. 100) occupaient un emploi permanent à temps plein, 331 (8,6 p. 100) un emploi permanent à temps partiel et 50 (1,3 p. 100) un emploi temporaire. Plus de 95 p. 100 des hommes et 82 p. 100 des femmes détenaient un emploi permanent à temps plein, alors que 2,8 p. 100 des hommes et 16,4 p. 100 des femmes

travaillaient à temps partiel. Ces proportions étaient semblables à celles de ces groupes dans la population active visée par la Loi.

Les femmes détenaient 81 p. 100 des 331 emplois à temps partiel occupés par des autochtones.

Participation selon la branche d'activité

Dans chaque branche d'activité, les autochtones ont affiché un taux de participation très peu élevé qui variait entre 0,56 p. 100 dans le secteur bancaire et 0,93 p. 100 dans le secteur désigné par Autres.

Répartition géographique

Dans toutes les régions, le taux des emplois détenus par les autochtones était toujours inférieur au taux de la population autochtone dans la main-d'oeuvre canadienne. La part des emplois détenus par les femmes autochtones dans chacune des régions était moins élevée que celle détenue par les hommes autochtones, variant entre 33,4 p. 100 dans les Prairies et tout près de 49 p. 100 en Ontario et dans les provinces de l'Atlantique.

Répartition selon la branche d'activité

Le diagramme 1 illustre que la répartition des autochtones par branche d'activité était similaire à celle de l'ensemble de la population active visée par la Loi, leur proportion étant moins élevée dans les secteurs des communications et des banques et légèrement plus élevée dans les transports. Les hommes et les femmes autochtones étaient très concentrés dans certains secteurs. Leur répartition par branche d'activité variait cependant sensiblement : 56 p. 100 de tous les hommes autochtones travaillaient dans le domaine des transports alors que 50,8 p. 100 des femmes autochtones occupaient un emploi dans le secteur bancaire.

Salaires moyens

Le tableau 2 présente les données sur les salaires moyens estimatifs. En 1987, le salaire moyen de l'ensemble des autochtones s'élevait à 27 114 $ contre 29 274 $ pour l'ensemble des salariés visés par la Loi. Le salaire annuel moyen des travailleuses autochtones à temps plein se situait à 22 897 $, soit 72,8 p. 100 seulement du salaire annuel moyen de leur contrepartie masculine. Cet écart entre les hommes et les femmes autochtones est semblable à celui qui existe entre les hommes et les femmes de l'ensemble de la population active. Cependant, la rémunération des hommes autochtones était de 10 p. 100 moins élevée que celle des hommes de l'ensemble de la main-d'oeuvre visée. Quant aux femmes autochtones, elles recevaient 7,2 p. 100 de moins que l'ensemble des travailleuses. Il faut noter que les autochtones visés par la Loi obtenaient une part plus importante du salaire moyen des travailleurs à temps plein que les autochtones de l'ensemble de la population active canadienne (90,6 p. 100 contre 72,9 p. 100).

Le diagramme 2 illustre la distribution des salaires entre les hommes et les femmes du groupe désigné travaillant à temps plein. Si au moins deux tiers des femmes autochtones touchaient moins de 25 000 $ par année, un peu plus du cinquième (21.2 p. 100) des hommes autochtones étaient dans le même cas. On retrouvait un plus grand nombre de femmes autochtones que d'hommes autochtones dans l'échelle de rémunération de 10 000 $ à 24 999 $; pour les salaires plus élevés, la proportion était inversée. Aucune femme autochtone ne se retrouvait parmi les travailleurs à temps plein compris dans l'échelle de rémunération la plus élevée.

Salaires selon la branche d'activité

Dans chaque branche d'activité, le salaire moyen à temps plein des autochtones était toujours inférieur au salaire moyen de l'effectif visé par la Loi dans cette branche. En outre, l'écart salarial entre les hommes et les femmes autochtones se maintenait dans toutes les catégories d'activité. L'écart le plus important a été observé dans le secteur des transports où les femmes autochtones ne touchaient que 69,1 p. 100 de la rémunération des hommes autochtones; l'écart le moins important a été noté dans le secteur des communications où les femmes autochtones touchaient un peu plus de 80 p. 100 du salaire des hommes autochtones.

Le salaire annuel des femmes autochtones employées à temps plein était inférieur de 10 p. 100

Tableau 1
Répartition des autochtones selon la catégorie de salariés, le sexe et la branche d'activité, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

Catégorie de salariés	Autochtones					Effectif total
	Banques	Transports	Communi-cation	Autres	Toutes les branches d'activité	
Plein temps	783	1,385	942	371	3 481	523 917
Hommes	106	1,202	520	305	2 133	326 257
Femmes	677	183	422	66	1 348	197 656
% femmes *	86.5%	13.2%	44.8%	17.8%	38.7%	37.7%
Temps partiel	157	45	128	1	331	55 706
Hommes	11	25	26	1	63	14 149
Femmes	146	20	102	0	268	41 557
% femmes *	93.0%	44.5%	79.7%	0.0%	81.0%	74.6%
Temporaire	5	31	5	9	50	7 238
Hommes	0	23	4	9	36	4 914
Femmes	5	8	1	0	14	2 324
% femmes *	100.0%	25.8%	20.0%	0.0%	28.0%	32.1%
Total	945	1 461	1 075	381	3 862	586 861
Hommes	117	1 250	550	315	2 232	345 320
Femmes	828	211	525	66	1 630	241 537
% femmes *	87.6%	14.4%	48.8%	17.3%	42.2%	41.2%

* Total pour les femmes en proportion de la catégorie de salariés.

à celui des autres femmes de la population active visée, dans toutes les branches d'activité, sauf dans le secteur des transports où cet écart était d'environ 18 p. 100.

Les hommes autochtones ont également touché un salaire moyen moins élevé que l'ensemble des hommes employés dans les mêmes branches d'activité; le secteur bancaire a affiché la différence la plus importante, les premiers y recevant moins des trois quarts du salaire moyen des seconds.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Par rapport à l'ensemble de la population active, une plus grande proportion d'autochtones occupait des emplois dans les catégories Contremaîtres, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, et leur nombre était beaucoup moins élevé dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Semi-professionnels et techniciens. La répartition des autochtones, hommes et femmes, était semblable à celle de tous les hommes et de toutes les femmes de la population active visée par la Loi :

DIAGRAMME 1: DISTRIBUTION DES AUTOCHTONES PAR BRANCHE D'ACTIVITE

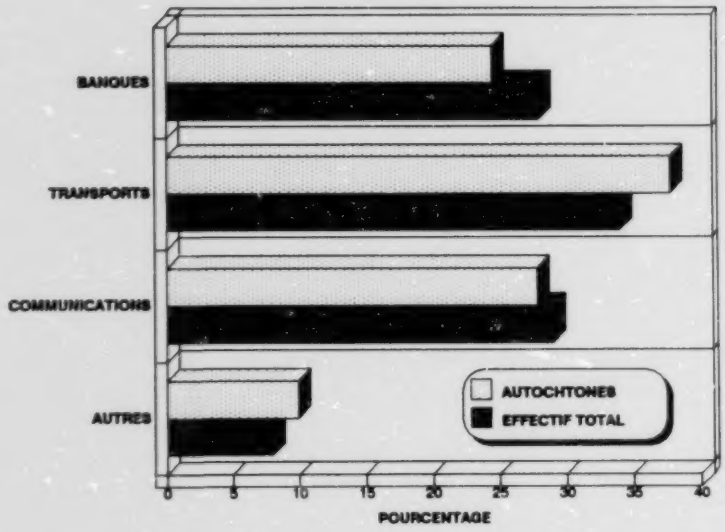


DIAGRAMME 2: DISTRIBUTION SALARIALE DES AUTOCHTONES ET DE L'EFFECTIF TOTAL TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN

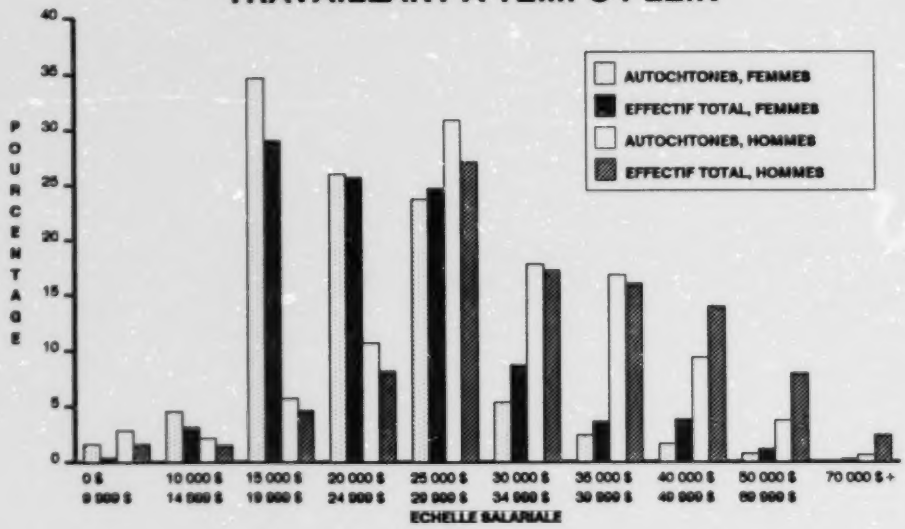


Tableau 2
Salaires moyens estimatifs des autochtones selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie de salariés, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Autochtones			Effectif total		
Branche d'activité	Plein temps	Temps partiel	Toutes les** catégories	Plein temps	Temps partiel	Toutes les ** catégories
Banques	$22 233	$12 821	$20 609	$27 210	$10 833	$24 517
Hommes	$29 938	$8 409	$27 824	$39 984	$10 116	$38 835
Femmes	$21 068	$13 164	$19 616	$22 368	$10 876	$20 018
Femmes/hommes *	70.4%	156.5%	70.5%	55.9%	107.5%	51.5%
Transports	$28 963	$14 054	$28 288	$31 939	$10 654	$30 568
Hommes	$30 204	$16 325	$29 746	$33 183	$11 035	$32 045
Femmes	$20 881	$10 875	$19 698	$25 345	$10 134	$23 376
Femmes/hommes *	69.1%	66.6%	66.2%	76.4%	91.8%	72.9%
Communications	$29 860	$25 225	$26 265	$32 668	$21 224	$31 487
Hommes	$32 748	$24 760	$32 261	$35 306	$18 827	$34 345
Femmes	$26 346	$25 343	$26 156	$28 186	$22 433	$27 209
Femmes/hommes *	80.5%	102.4%	81.1%	79.8%	119.2%	79.2%
Autres	$32 819	$11 250	$32 216	$34 200	$12 665	$33 105
Hommes	$34 559	$11 250	$33 780	$36 222	$12 539	$35 248
Femmes	$24 564		$24 564	$26 417	$12 792	$25 221
Femmes/hommes *	71.1%	0.0%	72.7%	72.9%	102.0%	71.6%
Toutes les branches	$28,140	$17 822	$27 114	$31 047	$14 030	$29 274
Hommes	$31 456	$18 251	$30 856	$34 920	$14 279	$33 842
Femmes	$22 897	$17 714	$21 972	$24 675	$13 947	$22 767
Femmes/hommes *	72.8%	97.1%	71.2%	70.7%	97.7%	67.3%

* Salaires des femmes en proportion de ceux des hommes.
** Toutes les catégories de salariés.

environ 6,5 p. 100 des travailleurs autochtones et environ 62,8 p. 100 des travailleuses autochtones occupaient un emploi de bureau.

Répartition selon la branche d'activité

Secteur bancaire

De tous les salariés autochtones à temps plein de cette branche d'activité, 71,8 p. 100 (77,1 p. 100 des femmes, 37,7 p. 100 des hommes) occupaient des emplois de bureau, en comparaison avec 54,7 p. 100 de tous les employés à temps plein du secteur bancaire. Dans ce secteur, les hommes autochtones étaient deux fois plus susceptibles d'occuper un tel emploi que les autres hommes. Les hommes et les femmes autochtones étaient bien moins nombreux que l'ensemble des salariés de la main-d'oeuvre visée du secteur à occuper un emploi de la catégorie Professionnels. Près d'un salarié sur quatre dans le secteur bancaire occupait

un emploi dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, mais seulement 11,2 p. 100 des autochtones détenaient de tels postes.

De tous les postes à temps plein du secteur bancaire occupés par des autochtones, 86,5 p. 100 l'étaient par des femmes mais aucune d'entre elles n'était cadre supérieur. Cinq hommes autochtones se retrouvaient dans cette catégorie.

Secteur des communications

C'est dans ce secteur, le deuxième en importance pour ce qui est de l'emploi des autochtones, qu'on observait le moins de différence entre la représentation des hommes (55,2 p. 100) et celle des femmes (44,8 p. 100) autochtones. La sous-représentation des autochtones était proportionnellement plus faible dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels que dans la population globale visée par la Loi dans ce secteur. Près de 40 p. 100 des femmes autochtones occupaient un emploi de travailleuse manuelle spécialisée, contre 22,3 p. 100 pour l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine de ce secteur.

Secteur des transports

Tout comme dans le secteur bancaire et dans celui des communications, il y avait proportionnellement moins d'autochtones dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Il n'y avait pas de femmes autochtones parmi les cadres supérieurs et seulement quatre hommes autochtones avaient accédé à ce niveau. Cependant, par comparaison à l'ensemble de la population visée du secteur, il y avait proportionnellement davantage d'autochtones, hommes et femmes, dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

Recrutement et cessation d'emploi

Les autochtones représentaient 0,6 p. 100 de la main-d'oeuvre recrutée en 1987 et 0,5 p. 100 des travailleurs ayant fait l'objet d'une cessation de fonctions. Au cours de cette même année, 418 autochtones ont été embauchés et 394 ont quitté leur emploi. L'augmentation nette de 24 salariés, tous des hommes, représentait moins de 1 p. 100 du total de la population autochtone active.

Puisque le jeu des recrutements et des cessations de fonctions donne la mesure du changement, il est important d'étudier les effets de ces activités sur la répartition par profession, bien qu'il soit difficile d'analyser de si petits nombres. Des augmentations nettes ont été enregistrées dans six catégories professionnelles, notamment dans la catégorie Autres travailleurs manuels et dans le secteur de la vente. On a noté des diminutions dans les six autres catégories professionnelles, notamment dans Employés de bureau, Travailleurs manuels spécialisés et Contremaîtres. Il importe de préciser que, même si l'effectif compte maintenant 24 salariés autochtones de plus, aucune augmentation n'a été enregistrée dans les emplois à temps plein. Dans l'ensemble, le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions n'a pas modifié sensiblement la répartition par profession des membres de ce groupe.

Avancement

L'avancement de 409 salariés autochtones représentait 0,6 p. 100 de toutes les promotions; de ce nombre, 181 touchaient des hommes et 228 des femmes. Plus de 90 p. 100 de ces promotions (388) concernaient des postes à temps plein. Environ 13 p. 100 de toutes les promotions consenties aux autochtones étaient dans la catégorie Cadres intermédiaires ou autres cadres. Les femmes autochtones ont reçu 54,9 p. 100 des 388 promotions à temps plein accordée aux autochtones.

Promotions selon la branche d'activité

Dans le secteur bancaire, les autochtones ont reçu 196 promotions. De ce nombre, 162 (82,7 p. 100) sont allées à des femmes. Plus des deux tiers de ces promotions étaient dans la catégorie Employés de bureau. Deux tiers des promotions des hommes autochtones ont été observées dans le secteur des transports. Un peu plus de 42 p. 100 de ces derniers se répartissaient en deux catégories : 21,6 p. 100 dans la catégorie Contremaîtres et 20,6 p. 100 dans Travailleurs qualifiés et artisans.

Tableau 3

Répartition, dans les catégories professionnelles, des autochtones travaillant à temps plein, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Autochtones										Effectif total	
Catégorie professionnelle	Banques		Transports		Communications		Autres		Toutes les branches d'activité			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4.7%	0.0%	0.3%	0.0%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.5%	0.1%	1.3%	0.1%
Cadres intermédiaires et autres cadres	29.2%	8.4%	2.9%	0.5%	10.4%	4.3%	8.9%	7.6%	6.9%	6.0%	14.8%	10.7%
Professionnels	9.4%	5.2%	0.8%	1.1%	5.0%	1.7%	1.3%	4.5%	2.3%	3.5%	5.6%	5.7%
Semi-professionnels et techniciens	5.7%	1.9%	3.7%	0.5%	8.3%	2.4%	6.2%	3.0%	5.3%	1.9%	7.3%	2.7%
Surveillants	3.8%	7.2%	1.3%	6.0%	1.2%	1.4%	2.0%	3.0%	1.5%	5.0%	2.2%	5.3%
Contremaîtres	0.0%	0.0%	9.0%	0.0%	4.8%	1.7%	4.9%	1.5%	6.9%	0.6%	4.8%	0.3%
Employés de bureau	37.7%	77.1%	5.5%	55.7%	5.4%	44.1%	1.3%	56.1%	6.5%	62.8%	6.9%	61.5%
Employés du secteur de la vente	0.9%	0.0%	2.1%	8.2%	2.5%	4.3%	0.7%	0.0%	1.9%	2.4%	2.3%	2.7%
Employés du secteur des services	3.8%	0.1%	2.7%	9.3%	0.2%	0.0%	1.6%	4.5%	2.0%	1.6%	1.7%	3.0%
Travailleurs qualifiés et artisans	1.9%	0.0%	18.0%	1.1%	19.4%	0.7%	13.4%	0.0%	16.9%	0.4%	17.4%	0.4%
Travailleurs manuels spécialisés	0.9%	0.0%	36.0%	7.1%	38.3%	39.3%	42.6%	10.6%	35.8%	13.8%	27.0%	7.0%
Autres travailleurs manuels	1.9%	0.0%	17.7%	10.4%	4.2%	0.0%	17.0%	9.1%	13.5%	1.9%	8.7%	0.6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 4

Recrutement, cessation d'emploi et différence - autochtones travaillant à plein temps, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Autochtones			Effectif total		
Branche d'activité	Recrutement	Cessation d'emploi	Différence	Recrutement	Cessation d'emploi	Différence
Banques	61	105	(44)	12 979	15 187	(2 208)
Hommes	9	22	(13)	4 225	4 327	(102)
Femmes	52	83	(31)	8 754	10 860	(2 106)
Transports	179	143	36	24 921	26 826	(1 905)
Hommes	130	118	12	20 040	22 319	(2 279)
Femmes	48	25	23	4 883	4 508	375
Communications	30	29	1	8 496	9 560	(1 064)
Hommes	18	13	5	4 621	5 850	(1 229)
Femmes	12	16	(4)	3 875	3 710	165
Autres	40	33	7	3 249	4 000	(751)
Hommes	26	24	2	2 154	2 870	(716)
Femmes	14	9	5	1 095	1 130	(35)
Toutes les branches	310	310	0	49 645	55 573	(5 928)
Hommes	183	177	6	31 040	35 366	(4 326)
Femmes	126	133	(7)	18 607	20 208	(1 601)

Nota: Les chiffres négatifs sont indiqués entre parenthèses.

Tableau 5
Avancement, dans les emplois à plein temps, des autochtones, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

Branche d'activité	Autochtones			Effectif total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Banques	34	162	196	11 719	25 195	36 909
Transports	102	14	116	11 868	2 581	14 449
Communications	26	27	53	5 549	4 362	9 911
Autres	13	10	23	1 886	823	2,709
Toutes les branches	175	213	388	31 022	32 961	63 978

Personnes handicapées

Une personne entre dans la catégorie des handicapés si, en raison d'une déficience physique, mentale, psychologique, sensorielle ou d'apprentissage de nature permanente, elle considère qu'elle peut être désavantagée sur le plan de l'emploi et s'identifie comme telle à un employeur, ou accepte d'être identifiée ainsi par un employeur, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Répartition géographique

Au Canada, le taux de représentation des personnes handicapées varie entre moins de 9 p. 100 de la population au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest et 16,9 p. 100 en Nouvelle-Ecosse.

Répartition selon l'âge

Il ressort des statistiques de 1986 que 9 p. 100 des personnes handicapées avaient moins de 15 ans comparativement à 21,5 p. 100 de l'ensemble de la population canadienne. En outre, plus d'un tiers des personnes handicapées avaient plus de 65 ans comparativement à seulement un dixième de la population globale.

Partie I : Profil des personnes handicapées dans la population active canadienne

Les données qui suivent sont fondées sur les statistiques tirées de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités. [1] Entre 1984 et 1986, le nombre de personnes handicapées faisant partie de la population active au travail a augmenté de 11,2 p. 100. En 1986, le taux de participation des personnes handicapées de 15 à 64 ans s'établissait à 49 p. 100, comparativement à 47,8 p. 100 en 1984. Puisque certains handicaps seulement influent sur les activités professionnelles, les taux de participation sont établis selon deux catégories : personnes limitées par leur handicap et personnes qui ne le sont pas. Le taux de participation des personnes limitées par leur handicap était de 37,7 p. 100, ce qui est nettement inférieur au taux des personnes dont le handicap ne constituait pas un problème sur le plan de l'emploi. Dans le groupe d'âge des 15 à 64 ans, les personnes limitées dans leur travail accusaient un taux de chômage de 20 p. 100 comparativement à 9 p. 100 des autres.

La répartition des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle révèle des différences importantes entre les personnes dont le handicap limite le travail et les autres personnes handicapées, pour lesquelles les statistiques se rapprochent un peu plus de celles de la population globale. En effet, moins de 5 p. 100 des personnes dont le handicap constituait une entrave au travail figuraient dans les catégories Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres cadres, comparativement à 8,4 p. 100 de la population globale et à un peu moins de 6 p. 100 parmi les autres personnes handicapées.

Plus de 18 p. 100 de l'ensemble des personnes handicapées se sont classées dans la catégorie Autres travailleurs manuels (20 p. 100 des personnes handicapées dont le handicap constituait une entrave au travail). Moins de 7 p. 100 des personnes handicapées dont le handicap constituait une entrave au travail faisaient partie de la catégorie Professionnels comparativement à 12 p. 100 de la population active canadienne.

1 Satistique Canada, Données non publiées.

Partl II : Analyse de la situation des personnes handicapées visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Représentation

Il ressort des rapports de 1987 sur l'équité en matière d'emploi, présentés par les employeurs, que les personnes handicapées étaient sous-représentées dans la population active visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En effet, sur une population totale de 586 861 actifs visés par la Loi, 9 352 étaient des personnes handicapées, soit 1,6 p. 100. Cette proportion correspondait à un tiers environ de la représentation des personnes handicapées dans la population active du Canada [2]

Les femmes constituaient 34,9 p. 100 de l'ensemble des salariés handicapés, proportion d'environ 6 p. 100 inférieure à la représentation globale des femmes dans la population active visée par la Loi.

Répartition selon la catégorie de salariés

La répartition des personnes handicapées selon la catégorie de salariés était très semblable à la répartition de la population active visée par la Loi. Le tableau 1 indique que 8 650 personnes handicapées (ou 92,5 p. 100 de ce groupe) occupaient un emploi à temps plein, 671 (7,2 p. 100) un emploi permanent à temps partiel, et 31 (0,3 p. 100) un emploi temporaire.

La répartition des travailleurs et des travailleuses handicapés s'établit comme suit : 96,9 p. 100 des travailleurs handicapés occupaient un emploi à temps plein, comparativement à 84,2 p. 100 des travailleuses handicapées. Moins de 3 p. 100 des salariés handicapés occupaient un poste permanent à temps partiel, comparativement à 15,7 p. 100 des travailleuses handicapées.

Répartition selon la branche d'activité

Les personnes handicapées étaient très peu représentées dans toutes les branches d'activité. C'est dans les secteurs des transports et des communications que la représentation était la plus faible, soit 1,4 p. 100, le secteur bancaire avait un taux de 1,8 p. 100 et le secteur Autres avait un taux de 2,4 p. 100, qui était le taux de représentation le plus élevé. Dans toutes les branches d'activité, le taux des femmes handicapées était toujours inférieur à celui des femmes actives sur le marché du travail.

Le diagramme 1 montre la répartition par branche d'activité des personnes handicapées comparée à elle de la population active visée par la Loi. Elles sont proportionnellement plus nombreuses dans le secteur bancaire et celui désigné par Autres, tandis qu'elles sont moins nombreuses dans celui des transports et des communications.

La majorité des femmes de ce groupe travaillaient dans le secteur bancaire et la majorité des hommes dans le secteur des transports.

Répartition géographique

Selon les données fournies par les employeurs sur la représentation des employés par province ou territoire et par région métropolitaine de recensement (RMR), 51,9 p. 100 des salariés handicapés travaillaient dans les RMR. De façon plus générale, 58,4 p. 100 de tous les actifs visés par la Loi travaillaient dans des RMR.

Comme c'est le cas pour l'ensemble de la population active visée par la Loi, 42,8 p. 100 de toutes les personnes handicapées travaillaient en Ontario. Par rapport à la population active globale visée par la Loi, il y avait une plus faible proportion

2 Ce chiffre peut varier entre 4 et 5,4 p. 100, selon la méthode qui a servi pour calculer le taux de personnes handicapées déclarées. Dans le premier cas, le chiffre comprend le nombre de personnes qui ont été actives en 1985 et 1986, tandis que dans le deuxième cas, le chiffre comprend le nombre de personnes qui ont été actives à n'importe quel moment entre 1981 et 1986 (définition spécifique à l'enquête sur la santé et les limitations d'activités).

Tableau 1

Répartition des personnes handicapées selon la catégorie de salariés, le sexe et la branche d'activité, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Personnes handicapées				Toutes les	
Catégorie de salariés	Banques	Transports	Communi-cations	Autres	branches d'activité	Effectif total
Plein temps	2 675	2 735	2 268	972	8 650	523 917
Hommes	928	2 459	1 647	859	5 893	326 257
Femmes	1 747	276	620	101	2 744	197 656
% femmes *	65.3%	10.1%	27.3%	10.4%	31.7%	37.7%
Temps partiel	362	110	190	9	671	55 706
Hommes	27	55	72	6	160	14 149
Femmes	335	55	118	3	511	41 557
% femmes *	92.5%	50.0%	62.1%	33.3%	76.2%	74.6%
Temporaire	2	16	7	6	31	7 238
Hommes	0	15	6	5	26	4 914
Femmes	2	1	1	1	5	2 324
% femmes *	100.0%	6.3%	14.3%	16.7%	16.1%	32.1%
Tous	3 039	2 861	2 465	987	9 352	586 861
Hommes	955	2 529	1 725	870	6 079	345 320
Femmes	2 084	332	739	105	3 260	241 537
% femmes *	68.6%	11.6%	30.0%	10.6%	34.9%	41.2%

* Total pour les femmes en proportion de la catégorie de salariés.

de salariés handicapés au Québec et une proportion plus élevée dans les provinces de l'Atlantique et des Prairies.

Salaires moyens

Le tableau 2 contient des données sur les salaires moyens estimés des personnes handicapées. Dans ce groupe, le salaire moyen s'élevait à 29 468 $, tandis que le salaire moyen de la population active visée par la Loi était de 29 274 $. Il est à remarquer que les hommes étaient proportionnellement plus nombreux dans ce groupe que dans la population globale visée par la Loi. Le salaire moyen estimatif des hommes handicapés occupant un emploi permanent à temps plein était de 34 061 $, ce qui est légèrement inférieur au salaire moyen estimatif de 34 920 $ des autres salariés à temps plein faisant partie de la population active visée. Dans le cas des femmes handicapées, leur salaire moyen estimatif s'établissait à 23 356 $, soit environ 5,4 p. 100 inférieur à celui des autres femmes

DIAGRAMME 1: DISTRIBUTION DES PERSONNES HANDICAPEES PAR BRANCHE D'ACTIVITE

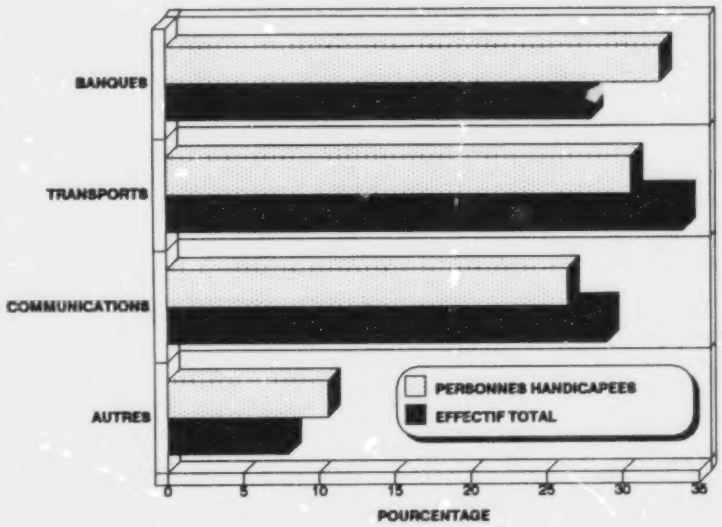
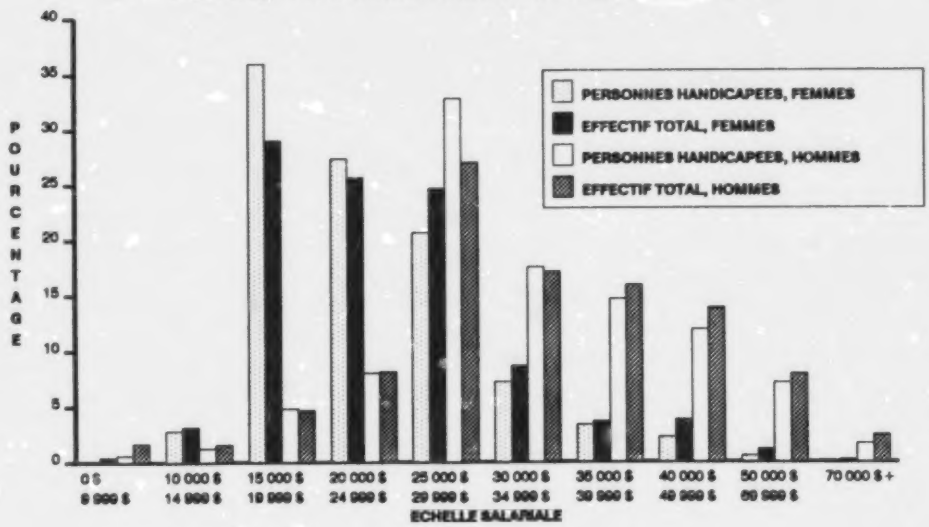


DIAGRAMME 2: DISTRIBUTION SALARIALE DES PERSONNES HANDICAPEES ET DE L'EFFECTIF TOTAL TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN



faisant partie de la population active visée par la Loi, soit 24 675 $.

Il existait également un écart important entre les salaires des hommes et des femmes du groupe des personnes handicapées. Les travailleuses handicapées occupant un emploi permanent à temps plein touchaient 68,6 p. 100 du salaire de leurs homologues masculins employés dans la même catégorie de salariés. Cet écart salarial s'apparentait, à 2 p. 100 près, à celui qui existait entre les hommes et les femmes faisant partie de la population active visée par la Loi.

Le diagramme 2 illustre les écarts salariaux des hommes et des femmes handicapés travaillant dans des postes permanents à temps plein. Les femmes handicapées étaient concentrées dans les échelles inférieures de rémunération. Les employeurs ont signalé que 66,1 p. 100 des femmes handicapées gagnaient en moyenne moins de 25 000 $ par année, comparativement à 14,6 p. 100 des hommes handicapés. Par ailleurs, 2,8 p. 100 des femmes handicapées gagnaient 40 000 $ ou plus par année, comparativement à presque 20,6 p. 100 des hommes handicapés.

Salaires moyens selon la branche d'activité

Les hommes et les femmes handicapés travaillant à temps plein touchaient un salaire moyen inférieur à celui des autres actifs du même sexe dans toutes les branches d'activité. Nonobstant ce fait, le salaire moyen des personnes handicapées était en général supérieur au salaire moyen de l'ensemble des salariés travaillant à temps plein dans le secteur bancaire et le secteur des transports. Tel que signalé, la proportion d'hommes dans le groupe des personnes handicapées était supérieure à la proportion des hommes dans la population active visée par la Loi, ce qui explique peut-être en partie pourquoi dans certains cas, le groupe des personnes handicapées gagnait en moyenne un salaire plus élevé.

L'écart salarial entre les hommes handicapés et les femmes handicapées travaillant à temps plein était le plus important dans le secteur bancaire, les femmes handicapées gagnant 55,9 p. 100 du salaire des hommes handicapés. En revanche, on constate que l'écart le moins marqué se trouvait dans le secteur des communications où les femmes gagnaient 81,4 p. 100 du salaire des hommes.

La différence entre le salaire moyen des femmes handicapées occupant un emploi à temps plein et celui des femmes faisant partie de la population active visée par la Loi variait d'une branche d'activité à l'autre. Dans les transports, les femmes handicapées touchaient 99,3 p. 100 de ce que touchaient les autres actives visées, alors que dans le secteur Autres, cette proportion était de 94,2 p. 100.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Même si les personnes handicapées étaient généralement faiblement représentées au sein de la population active visée par la Loi, leur répartition selon la catégorie professionnelle y était semblable à celle de l'ensemble des travailleurs appartenant aux autres groupes. La catégorie Employés de bureau comptait la proportion la plus élevée de personnes handicapées, soit 28,3 p. 100, qui est semblable à celle des travailleurs visés par la Loi occupant un emploi dans la même catégorie professionnelle (27,5 p. 100).

Le plus grand nombre de personnes handicapées se retrouvait dans les catégories Employés de bureau, Travailleurs manuels spécialisés ainsi que Cadres intermédiaires et autres cadres (au total, 59,9 p. 100 de tous les salariés handicapés exerçant un emploi permanent à temps plein). Ces trois catégories professionnelles réunissaient également les plus fortes proportions de tous les salariés visés par la Loi (au total, 60,1 p. 100 de tous les salariés permanents à temps plein).

L'écart le plus marqué entre les personnes handicapées et les actifs visés a été enregistré dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres où 11,9 p. 100 des personnes handicapées occupaient un emploi à temps plein en comparaison de 13,2 p. 100 des salariés à temps plein.

Le tableau 3 illustre la répartition selon la catégorie professionnelle des hommes et des femmes appartenant au groupe des personnes

Tableau 2

Salaires moyens estimatifs des personnes handicapées selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie de salariés, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Personnes handicapées			Effectif total		
Branche d'activité	Plein temps	Temps partiel	Toutes les ** catégories	Plein temps	Temps partiel	Toutes les ** catégories
Banques	$27 451	$10 116	$25 302	$27 210	$10 833	$24 517
Hommes	$38 603	$10 574	$37 524	$39 984	$10 116	$38 835
Femmes	$21 586	$10 066	$19 706	$22 368	$10 876	$20 018
Femmes/hommes *	55.9%	95.2%	52.5%	55.9%	107.5%	51.5%
Transports	$32 191	$10 491	$31 653	$31 939	$10 654	$30 568
Hommes	$32 981	$9 628	$32 526	$33 183	$11 035	$32 045
Femmes	$25 173	$12 171	$24 271	$25 345	$10 134	$23 376
Femmes/hommes *	76.3%	126.4%	74.6%	76.4%	91.8%	72.9%
Communications	$31 809	$23 521	$31 104	$32 668	$21 224	$31 487
Hommes	$33 514	$23 016	$32 987	$35 306	$18 827	$34 345
Femmes	$27 297	$23 852	$26 727	$28 186	$22 433	$27 209
Femmes/hommes *	81.4%	103.6%	81.0%	79.8%	119.2%	79.2%
Autres	$32 396	$14 722	$32 133	$34 200	$12 665	$33 105
Hommes	$33 291	$16 458	$33 073	$36 222	$12 539	$35 248
Femmes	$24 877	$11 250	$24 434	$26 417	$12 792	$25 221
Femmes/hommes *	74.7%	68.4%	73.9%	72.9%	102.0%	71.6%
Toutes les branches	$30 640	$14 418	$29 468	$31 047	$14 030	$29 274
Hommes	$34 061	$16 797	$33 529	$34 920	$14 279	$33 842
Femmes	$23 356	$13 631	$21 889	$24 675	$13 947	$22 767
Femmes/hommes *		68.6%	81.2%	65.3%	70.7%	97.7%

* Salaires des femmes en proportion de ceux des hommes.

** Toutes les catégories de salariés

handicapées. Plus des deux tiers (67,6 p. 100) de toutes ces femmes étaient employées de bureau, proportion plus élevée que dans l'ensemble de la population active féminine visée par la Loi (61,5 p. 100 de toutes les salariées à temps plein).

Moins de 8 p. 100 des femmes handicapées se retrouvaient dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres en comparaison de 13,8 p. 100 des hommes handicapés et de 10,7 p.

100 de toutes les femmes de la population active visée.

Si l'on compare la répartition des hommes handicapés à celle de la population masculine visée, on obtient une proportion plus élevée des premiers dans la catégorie Employés de bureau (10 p. 100 et 6,9 p. 100 respectivement des salariés permanents à temps plein).

Les catégories professionnelles qui employaient le plus grand nombre d'hommes handicapés étaient Travailleurs manuels spécialisés (25,6 p. 100), Travailleurs qualifiés et artisans (17,3 p. 100) et Cadres intermédiaires et autres cadres (13,8 p. 100). Au total, ces trois catégories représentaient 56,7 p. 100 de tous les hommes handicapés déclarés aux fins de la Loi. Ces trois mêmes catégories comptaient les proportions les plus élevées de tous les hommes actifs visés et représentaient 59,2 p. 100 de tous les hommes déclarés.

Répartition selon la catégorie professionnelle et la branche d'activité

La répartition des personnes handicapées selon la catégorie professionnelle était relativement semblable dans toutes les branches d'activité lorsqu'on la compare à la répartition selon la catégorie professionnelle de l'ensemble des actifs visés par la Loi.

Banques

Dans le secteur bancaire, la majorité des personnes handicapées occupaient des emplois de bureau (56,4 p. 100), soit une proportion légèrement plus élevée que pour l'ensemble des employés de banque déclarés dans cette catégorie professionnelle (54,7 p. 100). Près des trois quarts des femmes handicapées (74,6 p. 100) de ce secteur effectuaient un travail de bureau, contre 22 p. 100 des hommes handicapés.

Environ le quart (24,2 p. 100) de tous les salariés du secteur bancaire appartenaient, selon les rapports, à la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Chez les personnes handicapées, ce taux était légèrement plus bas (22,6 p. 100). Près de 9 p. 100 des femmes handicapées se retrouvaient dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres.

Transports et communications

Tant dans le secteur des transports que dans celui des communications, la proportion la plus élevée de personnes handicapées se retrouvait dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés, soit avec 26,8 p. 100 et 35,2 p. 100 respectivement. Dans le secteur des communications, le pourcentage des personnes handicapées qui effectuaient un travail manuel spécialisé était beaucoup plus élevé que dans l'ensemble de l'effectif (28,5 p. 100).

L'écart le plus important entre la proportion de personnes handicapées et celle de tous les salariés du secteur des transports a été observé chez les travailleurs qualifiés et les artisans : on y a déclaré 20,7 p. 100 de personnes handicapées contre 17,1 p. 100 pour les actifs visés de ce secteur.

Autres

La plus grande proportion de salariés handicapés dans ce secteur travaillaient dans la catégorie Autres travailleurs manuels (20,3 p. 100). En outre, les personnes handicapées se retrouvaient en beaucoup plus grand nombre dans les catégories Autres travailleurs manuels et Travailleurs qualifiés et artisans que l'ensemble des salariés de ce secteur, soit 20,3 p. 100 contre 15,3 p. 100 et 15,4 p. 100 contre 10,5 p. 100 respectivement.

Recrutement et cessation d'emploi

En 1987, le nombre total des salariés à temps plein recrutés chez les personnes handicapées s'élevait à 323 alors que le nombre total de ceux qui avaient quitté leur emploi, pour cette même catégorie, était de 655. De tous les salariés déclarés comme ayant été embauchés dans l'effectif visé par la Loi, 0,7 p. 100 étaient des personnes handicapées. De tous les employés dont on a déclaré la cessation d'emploi, 1,2 p. 100 avaient un handicap.

Les données sur le recrutement et la cessation d'emploi des personnes handicapées montrent une diminution nette de 304 emplois chez ce groupe, ce qui vaut pour les trois catégories de salariés. Par

Tableau 3
Répartition, dans les catégories professionnelles, des personnes handicapées travaillant à temps plein, selon la branche d'activité et le sexe comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées										Effectif total	
	Banques		Transports		Communications		Autres		Toutes les branches d'activité			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	2.6%	0.0%	0.8%	0.7%	0.9%	0.2%	1.0%	0.0%	1.1%	0.1%	1.3%	0.1%
Cadres intermédiaires et autres cadres	48.7%	8.8%	4.6%	4.3%	10.1%	6.6%	9.7%	10.9%	13.8%	7.9%	14.8%	10.7%
Professionnels	16.8%	7.0%	2.2%	1.4%	4.0%	1.6%	6.2%	3.0%	5.6%	5.1%	5.6%	5.7%
Semi-professionnels et techniciens	1.8%	0.8%	5.3%	2.5%	10.2%	2.6%	7.5%	4.0%	6.4%	1.5%	7.3%	2.7%
Surveillants	3.3%	8.2%	2.0%	2.9%	1.5%	1.6%	2.6%	6.9%	2.1%	6.2%	2.2%	5.3%
Contremaîtres	0.3%	0.0%	7.1%	0.0%	5.7%	1.6%	6.1%	0.0%	5.5%	0.4%	4.8%	0.3%
Employs de bureau	22.0%	74.6%	9.7%	66.3%	5.8%	48.4%	6.1%	68.3%	10.0%	67.6%	6.9%	61.5%
Employs du secteur de la vente	0.6%	0.2%	1.9%	3.3%	3.0%	5.2%	0.7%	0.0%	1.8%	1.6%	2.3%	2.7%
Employs du secteur des services	1.7%	0.2%	2.4%	13.0%	0.1%	0.5%	1.3%	2.0%	1.5%	1.6%	1.7%	3.0%
Travailleurs qualifiés et artisans	0.9%	0.1%	23.0%	0.4%	17.9%	1.3%	17.3%	1.0%	17.3%	0.4%	17.4%	0.4%
Travailleurs manuels spcialisés	0.2%	0.0%	29.3%	4.3%	37.3%	29.7%	19.8%	1.0%	25.6%	7.2%	27.0%	7.0%
Autres travailleurs manuels	1.0%	0.0%	11.8%	0.7%	3.5%	0.8%	21.9%	3.0%	9.2%	0.4%	8.7%	0.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ailleurs, l'ensemble des actifs visés a enregistré une augmentation nette de 2 297 postes. Dans la catégorie des salariés permanents à temps plein, les données indiquent une diminution nette de 332 emplois chez les personnes handicapées contre 5 928 pour la totalité de la population active visée par la Loi.

Les hommes handicapés ont subi une diminution nette de l'emploi plus importante que les femmes handicapées avec une diminution nette de 280 postes. A l'intérieur du groupe, les hommes comptaient pour 51,7 p. 100 du recrutement et 68,2 p. 100 de la cessation d'emploi. Chez les femmes handicapées, la diminution des postes se chiffrait à 52.

Une diminution nette de l'emploi à temps plein des personnes handicapées a été enregistrée dans toutes les catégories professionnelles sauf dans Autres travailleurs manuels. En outre, la catégorie Professionnels est demeurée relativement stable. Les deux catégories professionnelles qui ont accusé la plus importante diminution du nombre d'emplois pour les personnes handicapées étaient Travailleurs manuels spécialisés et Travailleurs qualifiés et artisans. Dans la catégorie Autres travailleurs manuels, les femmes handicapées ont enregistré une augmentation nette de 39 emplois alors que leur contrepartie masculine a accusé une diminution nette de 39 postes.

Avancement

Les personnes handicapées ont obtenu 963 promotions, dont 94,5 p. 100 ont été signalées dans la catégorie des salariés permanents à temps plein. L'ensemble du groupe a reçu 1,4 p. 100 de toutes les promotions à temps plein déclarées par les employeurs.

Dans la catégorie des salariés à temps plein, les femmes ont obtenu 43,5 p. 100 de toutes les promotions accordées aux personnes handicapées.

En ce qui concerne l'emploi permanent à temps plein, un pourcentage plus important de personnes handicapées a reçu de l'avancement dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres (27,1 p. 100) que l'ensemble des salariés de l'effectif visé (24,7 p. 100). Par ailleurs, un pourcentage plus élevé de personnes handicapées a été promu dans la catégorie Professionnels (11,8 p. 100) par rapport aux actifs visés par la Loi (10,1 p. 100).

Avancement selon la branche d'activité

Le tableau 5 montre la répartition des personnes handicapées qui ont reçu de l'avancement dans un poste à temps plein. Il est à noter que 82,3 p. 100 de toutes les femmes handicapées promues dans un poste à temps plein ont été déclarées dans le secteur bancaire. L'avancement de plus de la moitié de ces femmes s'est effectué dans la catégorie des employés de bureau.

Tableau 4

Recrutement, cessation d'emploi et différence–personnes handicapées travaillant à plein temps, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Personnes handicapées			Effectif total		
Branche d'activité	Recrutement	Cessation d'emploi	Différence	Recrutement	Cessation d'emploi	Différence
Banques	95	251	(156)	12 979	15 187	(2 208)
Hommes	39	93	(54)	4 225	4 327	(102)
Femmes	56	158	(102)	8 754	10 860	(2 106)
Transports	141	231	(90)	24 921	26 826	(1 905)
Hommes	81	212	(131)	20 040	22 319	(2 279)
Femmes	60	19	41)	4 883	4 508	375)
Communications	55	99	(44)	8 496	9 560	(1 064)
Hommes	28	72	(44)	4 621	5 850	(1 229)
Femmes	27	27	0)	3 875	3 710	165)
Autres	32	74	(42)	3 249	4 000	(751)
Hommes	19	70	(51)	2 154	2 870	(716)
Femmes	13	4	9)	1 095	1 130	(35)
Toutes les branches	323	655	(332)	49 645	55 573	(5 928)
Hommes	167	447	(280)	31 040	35 366	(4 326)
Femmes	156	208	(52)	18 607	20 208	(1 601)

Nota : Les chiffres négatifs sont indiqués entre parenthèses.

Tableau 5

Avancement, dans les emplois à plein temps, des personnes handicapées, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Personnes handicapées			Effectif total		
Branche d'activité	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Banques	242	326	568	11 719	25 195	36 909
Transports	172	26	198	11 868	2 581	14 449
Communications	62	36	98	5,549	4 362	9 911
Autres	38	8	46	1 886	823	2 709
Toutes les branches	514	396	910	31 022	32 961	63 978

Membres des minorités visibles

Aux fins de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui se reconnaissent comme telles auprès de leur employeur ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Répartition géographique

En 1986, plus de 90 p. 100 des membres des minorités visibles au Canada vivaient en Ontario, au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique. Plus de la moitié de tous les membres des minorités visibles étaient établis en Ontario (51,4 p. 100). Les membres de ce groupe tendent également à s'installer dans les grandes régions urbaines, notamment Toronto, Vancouver et Montréal.

Répartition selon l'âge

Les membres des minorités visibles sont plus jeunes par rapport à l'ensemble des Canadiens : environ 80 p. 100 d'entre eux ont moins de 45 ans, comparativement à 70 p. 100 de la population du pays. En outre, ils comptent plus d'enfants de moins de 14 ans (soit environ le quart de la population de ce groupe) et moins de personnes de plus de 65 ans.

Partie I : Profil des membres des minorités visibles dans la population active canadienne

De 1981 à 1986, le nombre de membres actifs des minorités visibles est passé de 564 370 à 741 615, ce qui représente une augmentation de 31,4 p. 100. En 1986, le taux de chômage de ce groupe s'établissait à 10,8 p. 100.

En 1986, 72,1 p. 100 des membres des minorités visibles faisaient partie de la population active du Canada, ce qui représente une légère diminution par rapport au taux de 72,5 p. 100 enregistré en 1981. Leur taux d'activité était supérieur à celui des autres groupes désignés en raison des facteurs suivants : les membres des minorités visibles accèdent plus aisément aux emplois disponibles vu leur concentration dans les grands centres urbains; ils comptent également une proportion plus élevée de travailleurs dans le groupe dominant des 25 à 44 ans ainsi que de femmes actives. Ces trois facteurs influencent grandement leur situation sur le marché du travail.

La répartition des membres des minorités visibles selon la catégorie professionnelle révèle que ceux-ci étaient, par rapport à la population active canadienne, moins nombreux dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et plus nombreux dans la catégorie Autres travailleurs manuels. Environ 6 p. 100 des membres du groupe désigné, contre un peu plus de 8 p. 100 de la population dans son ensemble, occupaient des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Presque 19 p. 100 d'entre eux se classaient dans la catégorie Autres travailleurs manuels, comparativement à 15 p. 100 de l'ensemble de la population, et 13,6 p. 100 d'entre eux étaient des professionnels.

Partie II : Analyse de la situation des membres des minorités visibles visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Représentation

En 1987, 34 970 membres des minorités visibles étaient visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit 6 p. 100 de l'effectif total visé. Cette proportion était légèrement inférieure à la représentation des membres des minorités visibles dans la population active du Canada (6,3 p. 100). Les femmes constituaient 52 p. 100 de l'ensemble des employés faisant partie du groupe désigné, proportion supérieure à la représentation globale des femmes dans la population active (42,1 p. 100).

Le tableau 1 illustre la répartition du groupe par catégorie et par branche d'activité. Selon ce tableau, 31 300 membres des minorités visibles

(89,5 p. 100) occupaient des postes permanents à temps plein, 3 541 (10,1 p. 100) détenaient des emplois à temps partiel et 129 (0,4 p. 100) des emplois temporaires. Cette répartition s'apparentait de très près à celle de la population active du Canada. Les hommes des minorités visibles constituaient 4,8 p. 100 de l'ensemble des travailleurs employés à temps plein visés par la Loi, et les femmes des minorités visibles 7,9 p. 100 de l'ensemble des travailleuses à temps plein.

Plus de 85,4 p. 100 des femmes des minorités visibles travaillaient à temps plein, comparativement à 93,9 p. 100 des hommes de ce groupe. Enfin, une plus grande proportion de femmes des minorités visibles occupaient des postes à temps plein par rapport à l'ensemble des travailleuses.

Participation selon la branche d'activité

Les membres des minorités visibles représentaient 9,5 p. 100 des employés du secteur bancaire, 7,2 p. 100 de ceux du secteur des communications et 2,6 p. 100 des employés du secteur des transports et la même proportion du secteur désigné par Autres. La représentation des femmes de ce groupe dans chaque branche d'activité variait considérablement, depuis 75,1 p. 100 dans le secteur bancaire jusqu'à 23,4 p. 100 dans celui des transports.

Répartition géographique

La province qui comptait le plus grand nombre de travailleurs appartenant aux minorités visibles était l'Ontario (16 740), suivie du Québec (8 311). Ces deux provinces comptaient 71,6 p. 100 de tous ces travailleurs visés par la Loi. Les membres des minorités visibles étaient, plus que ceux des autres groupes visés par la Loi, concentrés dans des centres urbains. Plus de 75 p. 100 d'entre eux travaillaient dans les huit régions métropolitaines de recensement désignées, contre 58,4 p. 100 de la main-d'oeuvre globale.

Répartition selon la branche d'activité

En Ontario et au Québec, les minorités visibles étaient fortement concentrées dans certains secteurs. Ainsi, en Ontario, 58 p. 100 des membres de ce groupe, par comparaison à 32,9 p. 100 de la population active globale, étaient regroupés dans le secteur bancaire. Au Québec, 72,5 p. 100 des membres des minorités visibles occupaient des emplois dans le secteur des communications, par comparaison à 36,1 p. 100 de la population active canadienne.

Selon le diagramme 1, la répartition des membres des minorités visibles par branche d'activité différait passablement de celle de l'ensemble des travailleurs visés par la Loi. Le secteur bancaire employait près de la moitié (46 p. 100) des membres des minorités visibles, contre 28 p. 100 des travailleurs visés par la Loi. (Trois quarts de ces employés étaient des femmes.) Par ailleurs, le secteur des transports n'employait que 15 p. 100 des membres de ce groupe désigné, comparativement à 34 p. 100 des travailleurs visés par la Loi.

Salaires moyens

En 1987, le salaire moyen estimatif des membres des minorités visibles était de 27 421 $, ce qui équivalait à 93,7 p. 100 du salaire moyen de l'effectif total visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi[1]. Les hommes du groupe désigné recevaient un salaire moyen de 32 506 $, soit 96,1 p. 100 du salaire moyen des travailleurs masculins visés par la Loi, alors que les femmes du même groupe touchaient un salaire moyen de 22 749 $, soit 99,9 p. 100 du salaire moyen établi pour l'ensemble des travailleuses visées par la Loi. Les femmes de ce groupe recevaient un salaire moyen équivalant à 70 p. 100 du salaire moyen des hommes du groupe.

Les membres des minorités visibles visés par la Loi qui travaillaient à temps plein touchaient

1 La Loi n'exige pas de l'employeur de fournir les données qui permettraient d'analyser les écarts de salaire et d'emploi au sein des divers groupes qui constituent les minorités visibles au Canada.

DIAGRAMME 1: DISTRIBUTION DES MEMBRES DES MINORITES VISIBLES DANS LES BRANCHES D'ACTIVITE

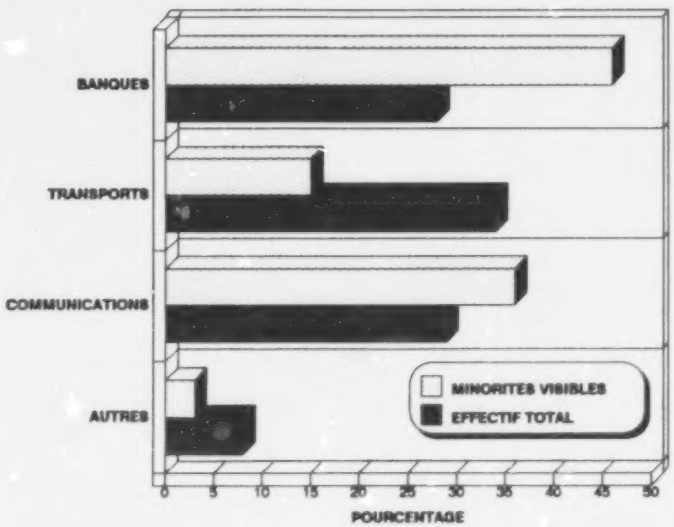


DIAGRAMME 2: DISTRIBUTION SALARIALE DES MEMBRES DES MINORITES VISIBLES ET DE L'EFFECTIF TOTAL TRAVAILLANT A TEMPS PLEIN

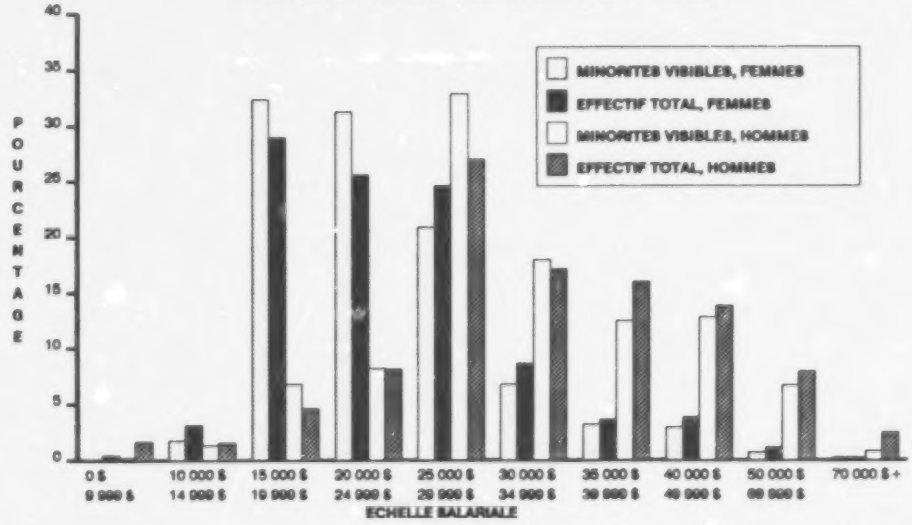


Tableau 1

Répartition des membres des minorités visibles selon la catégorie de salariés, le sexe et la branche d'activité, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Membres des minorités visibles					Effectif total
Catégorie de salariés	Banques	Transports	Communi-cations	Autres	Toutes les branches d'activité	
Plein temps	14 304	4 977	10 995	1 024	31 300	523 917
Hommes	3 754	3 882	7 425	716	15 777	326 257
Femmes	10 550	1 095	3 565	307	15 517	197 656
% femmes *	73.8%	22.0%	32.4%	30.0%	49.6%	37.7%
Temps partiel	1 686	251	1 557	47	3 541	55 706
Hommes	232	119	620	18	989	14 149
Femmes	1 454	132	957	29	2 572	41 557
% femmes *	86.2%	52.6%	61.5%	61.7%	72.6%	74.6%
Temporaire	84	17	21	7	129	7 238
Hommes	12	15	6	6	39	4 914
Femmes	72	2	15	1	90	2 324
% femmes *	85.7%	11.8%	71.4%	14.3%	69.8%	32.1%
Tous	16 074	5 245	12 573	1 078	34 970	586 861
Hommes	3 998	4 016	8 051	740	16 805	345 320
Femmes	12 076	1 229	4 537	337	18 179	241 537
% femmes *	75.1%	23.4%	36.1%	31.3%	52.0%	41.2%

annuellement 2 330 $ de plus que les membres des minorités visibles non visés par la Loi. Le diagramme 2 illustre la répartition des membres des minorités visibles selon l'échelle salariale. La répartition des hommes diffère considérablement de celle des femmes. Presque les deux tiers (65,4 p. 100) des travailleuses à temps plein touchaient moins de 25 000 $, comparativement à 16,6 p. 100 des hommes du même groupe. Le pourcentage de femmes du groupe gagnant moins de 25 000 $ était considérablement supérieur au taux de 58,1 p. 100 établi pour l'ensemble de la main-d'oeuvre féminine au Canada.

Salaires moyens selon la branche d'activité

Dans toutes les branches d'activité (sauf celle désignée par Autres), les travailleurs à temps plein du groupe désigné touchaient un salaire moyen inférieur à celui de l'ensemble de la population active visée par la Loi. Dans le secteur des communications, les hommes du groupe désigné qui travaillaient à temps plein recevaient un salaire moyen estimatif de 33 296 $, contre 35 306 $ pour tous les hommes travaillant à temps plein dans ce secteur.

Dans chacune des branches d'activité, les femmes de ce groupe désigné touchaient moins de 82 p. 100 du salaire moyen que touchaient les

Tableau 2

Salaires moyens estimatifs des membres des minorités visibles selon la branche d'activité, le sexe et la catégorie de salariés, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Membres des minorités visibles			Effectif total		
Branche d'activité	Plein temps	Temps partiel	Toutes les ** catégories	Plein temps	Temps partiel	Toutes les ** catégories
Banques	$25 143	$11 766	$23 655	$27 210	$10 833	$24 517
Hommes	$32 662	$11 869	$31 471	$39 984	$10 116	$38 835
Femmes	$22 461	$11 751	$21 072	$22 368	$10 876	$20 018
Femmes/hommes *	68.8%	99.0%	67.0%	55.9%	107.5%	51.5%
Transports	$30 985	$9 693	$29 918	$31 939	$10 654	$30 568
Hommes	$32 539	$10 242	$31 822	$33 183	$11 035	$32 045
Femmes	$25 482	$9 210	$23 710	$25 345	$10 134	$23 376
Femmes/hommes *	78.3%	89.9%	74.5%	76.4%	91.8%	72.9%
Communications	$31 324	$23 854	$30 446	$32 668	$21 224	$31 487
Hommes	$33 296	$22 068	$32 558	$35 306	$18 827	$34 345
Femmes	$27 239	$24 841	$26 745	$28 186	$22 433	$27 209
Femmes/hommes *	81.8%	112.6%	82.1%	79.8%	119.2%	79.2%
Autres	$37 545	$14 149	$36 367	$34 200	$12 665	$33 105
Hommes	$42 125	$13 958	$41 213	$36 222	$12 539	$35 248
Femmes	$26 767	$14 267	$25 635	$26 417	$12 792	$25 221
Femmes/hommes *	63.5%	102.2%	62.2%	72.9%	102.0%	71.6%
Toutes les branches	$28 649	$16 800	$27 421	$31 047	$14 030	$29 274
Hommes	$33 360	$17 800	$32 506	$34 920	$14 279	$33 842
Femmes	$23 859	$16 461	$22 749	$24 675	$13 947	$22 767
Femmes/hommes *	71.5%	92.5%	70.0%	70.7%	97.7%	67.3%

* Salaires des femmes en proportion de ceux des hommes.

** Toutes les catégories de salariés.

hommes du même groupe; et dans chacune des branches d'activité, le salaire moyen à temps plein des femmes des minorités visibles et des femmes actives sur le marché du travail canadien était sensiblement le même.

Répartition selon la catégorie professionnelle

Il y avait 3 541 membres de minorités visibles qui détenaient un emploi à temps partiel et 72,6 p. 100 de ces travailleurs étaient des femmes, dont 30 p. 100 occupaient un emploi de bureau et 42,2 p. 100 un emploi de la catégorie Travailleurs manuels spécialisés.

Le tableau 3 illustre la répartition par profession et par branche d'activité des membres des minorités visibles exerçant un emploi à temps plein. La répartition globale des membres des minorités visibles par profession s'apparentait à celle établie pour le total de l'effectif visé par la Loi.

On retrouvait un peu plus de femmes du groupe désigné dans la catégorie Employés de bureau (66,3 p. 100 contre 61,5 p. 100) et moins dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres (8,3 p. 100 contre 10,7 p. 100).

Répartition selon la branche d'activité

Secteur bancaire

Une proportion élevée d'hommes et de femmes appartenant aux minorités visibles étaient employés de bureau dans le secteur bancaire. Il y avait proportionnellement deux fois plus d'hommes du groupe désigné, par rapport à l'ensemble des hommes oeuvrant dans ce secteur, qui étaient employés de bureau. Plus de 73 p. 100 des femmes du groupe désigné travaillaient dans la catégorie Employés de bureau, comparativement à 69,4 p. 100 de l'ensemble des femmes travaillant dans ce secteur au Canada. La proportion de membres du groupe qui se classaient dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres s'établissait à 14,2 p. 100, ce qui est de loin inférieur au taux de 24,2 p. 100 établi pour l'ensemble des travailleurs de cette catégorie dans le secteur bancaire.

Secteur des transports

Dans ce secteur, 6 p. 100 des membres des minorités visibles occupaient un poste dans la catégorie Professionnels, contre 2,1 p. 100 de l'effectif du secteur. Plus de 22,3 p. 100 se retrouvaient dans la catégorie Employés de bureau, contre 15,3 p. 100, et un peu plus du quart étaient dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, comparativement à 17,1 p. 100 de l'effectif du secteur. Cependant, on comptait proportionnellement moins de membres de minorités visibles dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés (14,9 p. 100 contre 27,2 p. 100) et dans la catégorie Autres travailleurs manuels (5,5 p. 100 contre 10,6 p. 100).

Recrutement et cessation d'emploi

En 1987, 4 099 membres des minorités visibles ont été embauchés par des employeurs assujettis à la Loi et 2 516 ont été mis à pied, ce qui représentait une augmentation nette d'environ 5 p. 100 de la taille de ce groupe. Le nombre de postes à temps plein comblés par des membres du groupe s'est accru de 821. Il y a eu une augmentation de 133 postes à temps plein dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, de 160 dans la catégorie Professionnels et de 428 dans la catégorie Employés de bureau. Le nombre de postes à temps partiel a augmenté de 718; de ce nombre, 42,1 p. 100 étaient comblés par des femmes.

Pour ce qui est de l'augmentation globale du nombre de postes à temps plein occupés par des membres du groupe, les deux tiers étaient des postes des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Employés de bureau dans le secteur bancaire. Dans le cas des emplois à temps partiel, plus de 60 p. 100 de l'augmentation nette a eu lieu dans le secteur des communications dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

Avancement

En 1987, 4 948 membres des minorités visibles ont été promus, ce qui représente 7,3 p. 100 de

Tableau 3

Répartition, dans les catégories professionnelles, des membres des minorités visibles travaillant à temps plein, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

Catégorie professionnelle	Membres des minorités visibles										Effectif total	
	Banques		Transports		Communications		Autres		Toutes les branches d'activité			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	1.1%	0.0%	0.5%	0.5%	0.4%	0.1%	1.8%	0.7%	0.7%	0.1%	1.3%	0.1%
Cadres intermédiaires et autres cadres	28.4%	9.1%	5.2%	2.9%	12.1%	8.0%	9.4%	5.2%	14.2%	8.3%	14.8%	10.7%
Professionnels	26.2%	7.6%	6.5%	7.1%	8.2%	3.9%	41.1%	14.3%	13.6%	6.8%	5.6%	5.8%
Semi-professionnels et techniciens	2.7%	1.1%	5.0%	2.5%	4.5%	1.1%	10.3%	7.8%	4.5%	1.3%	7.3%	2.7%
Surveillants	4.9%	8.4%	2.5%	3.7%	1.4%	1.9%	2.1%	4.6%	2.5%	6.5%	2.2%	5.3%
Contremaîtres	0.1%	0.0%	4.0%	0.1%	8.4%	1.0%	1.4%	0.0%	5.0%	0.2%	4.8%	0.3%
Employés de bureau	33.7%	73.4%	10.6%	63.7%	3.4%	46.7%	5.6%	57.3%	12.5%	66.3%	6.9%	61.5%
Employés du secteur de la vente	0.6%	0.3%	2.3%	4.3%	3.7%	3.4%	0.4%	0.7%	2.5%	1.3%	2.3%	2.7%
Employés du secteur des services	0.6%	0.1%	5.8%	10.0%	0.1%	0.2%	1.0%	0.0%	1.7%	0.8%	1.7%	3.0%
Travailleurs qualifiés et artisans	0.9%	0.0%	32.6%	1.0%	9.4%	0.4%	12.8%	0.7%	13.2%	0.2%	17.4%	0.4%
Travailleurs manuels spécialisés	0.3%	0.0%	18.4%	2.6%	46.0%	33.0%	8.0%	4.6%	26.6%	7.8%	27.0%	7.0%
Autres travailleurs manuels	0.4%	0.0%	6.5%	1.6%	2.3%	0.3%	6.1%	4.2%	3.1%	0.3%	8.7%	0.6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 4

Recrutement, cessation d'emploi et différence - membres des minorités visibles travaillant à plein temps, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement à l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Membres des minorités visibles			Effectif total		
Branche d'activité	Recrutement	Cessation d'emploi	Différence	Recrutement	Cessation d'emploi	Différence
Banques	1 621	1 072	549	12 979	15 187	(2 208)
Hommes	616	316	300	4 225	4 327	(102)
Femmes	1 005	756	249	8 754	10 860	(2 106)
Transports	571	427	144	24 921	26 826	(1 905)
Hommes	404	327	77	20 040	22 319	(2 279)
Femmes	167	100	67	4 883	4 508	375
Communications	377	290	87	8 496	9 560	(1 064)
Hommes	211	191	20	4 621	5 850	(1 229)
Femmes	166	99	67	3 875	3 710	165
Autres	77	36	41	3 249	4 000	(751)
Hommes	41	23	18	2 154	2 870	(716)
Femmes	36	13	23	1 095	1 130	(35)
Toutes les branches	2 646	1 825	821	49 645	55 573	(5 928)
Hommes	1 272	857	415	31 040	35 366	(4 326)
Femmes	1 374	968	406	18 607	20 208	(1 601)

l'ensemble des promotions de la population active visée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme ce fut le cas pour les autres groupes visés, la majorité des promotions (95,6 p. 100) visaient des postes à temps plein. Les femmes, qui représentaient 49,6 p. 100 des membres du groupe, ont été promues à des postes à temps plein dans une proportion de 63,1 p. 100.

Promotions selon la catégorie professionnelle

Si l'on compare la répartition par profession des membres des minorités visibles qui ont été promus à celle de la population active globale visée par la Loi, on constate que, toutes proportions gardées, plus de membres ont été promus à des postes d'employés de bureau, et moins à des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres.

Tableau 5

Avancement, dans les emplois plein temps, des membres des minorités visibles, selon la branche d'activité et le sexe, comparativement l'ensemble de l'effectif visé par la Loi

	Membres des minorités visibles			Effectif total		
Branche d'activité	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Banques	987	2 609	3 596	11 719	25 595	36 909
Transports	269	104	373	11 868	2 581	14 449
Communications	438	238	676	5 549	4 362	9 911
Autres	52	34	86	1 886	823	2 709
Toutes les branches	1 746	2 985	4 731	31 022	32 961	63 978

Promotions selon la branche d'activité

Plus des trois quarts (76 p. 100) des promotions accordées aux membres du groupe occupant un emploi à temps plein se sont produites dans le secteur bancaire. Cette proportion était supérieure à celle des membres du groupe employés à temps plein dans ce secteur (45,7 p. 100). Cependant, moins de 20 p. 100 de ces promotions visaient la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Ce pourcentage était considérablement inférieur au taux établi pour l'ensemble de la main-d'oeuvre de ce secteur, où près d'une promotion sur trois visait des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres.

Dans le secteur bancaire, 51,8 p. 100 des promotions accordées aux membres des minorités visibles étaient dans la catégorie Employés de bureau, ce qui est supérieur de 10 p. 100 au pourcentage des promotions dans cette catégorie dans tout le secteur. De ces promotions, 85,3 p. 100 sont allées à des femmes.

Dans le secteur des communications, la répartition des promotions était différente. Le pourcentage des promotions accordées aux membres des minorités visibles et visant des postes de la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres était légèrement supérieur à celui de l'effectif visé de ce secteur.

Conclusion

Les premiers rapports annuels reçus ont révélé, hors de tout doute, l'existence d'injustices dont les motifs sont multiples et variés. Cela dit, il a été admis qu'une discrimination systémique est faite aux membres des groupes désignés qui sont également victimes de préjugés. La Loi sur l'équité en matière d'emploi témoigne de la volonté de mettre fin à cette iniquité.

Les mesures que le Canada a adoptées pour constituer une population active plus représentative exigent l'engagement et la participation de tous, notamment les employeurs qui sont tenus par la Loi de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi et de présenter des rapports faisant état des résultats obtenus, de même que les médias et le public, qui ont la possibilité de scruter les résultats contenus dans les rapports et d'en suivre l'évolution.

Ce premier rapport annuel servira de point de référence pour les années ultérieures. Afin d'assurer l'amélioration constante de la situation des groupes désignés, il sera essentiel de procéder, chaque année, à un suivi et à une évaluation.

En 1991, et tous les trois ans par la suite, un comité parlementaire examinera l'efficacité de la Loi. Le présent Rapport annuel et ceux qui suivront fourniront une indication précieuse des progrès réalisés dans les domaines de compétence fédérale en vue de la création d'une société dans laquelle personne ne se verra refuser des chances en matière d'emploi ou les avantages qui s'y rattachent, pour des raisons indépendantes de ses compétences; une société où les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ne seront plus pénalisés sur le plan de l'emploi.

Annexe A

Note sur les données

Annexe A

NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1988, les employeurs et les sociétés de la Couronne assujettis aux lois et aux règlements fédéraux, qui disposaient d'un effectif de 100 employés ou plus, devaient soumettre leur premier rapport annuel en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au 1er novembre 1988, Emploi et Immigration Canada avait reçu 373 rapports. Toutefois, en raison de difficultés attribuables aux rapports soumis en retard ou posant divers problèmes et à l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la présente analyse est fondée sur 363 rapports (97 p. 100) soumis par les employeurs. L'analyse porte sur une total de 586 861 salariés pour lesquels un rapport a été présenté. Sont inclus les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires.

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires ont trait aux renseignements suivants :

Formulaire 1 identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude

Formulaire 2 répartition, par groupe désigné, catégorie professionnelle et quart de salaire, de tous les employés

Formulaire 3 répartition, par groupe désigné et par échelle de rémunération, de tous les employés

Formulaire 4 répartition, par groupe désigné, des employés recrutés

Formulaire 5 répartition, par groupe désigné, des employés promus

Formulaire 6 répartition, par groupe désigné, des employés qui ont quitté leur emploi

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie "A" pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie "B" pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie "C" pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci comptent pour 20 p. 100 ou plus de son effectif. L'employeur doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il dispose de 1 000 employés ou plus et pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement[2] où il emploie 100 personnes ou plus. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

Notions clés

La Loi oblige les employeurs à faire rapport sur ceux de leurs employés qui entrent dans les catégories "autochtone", "personne handicapée" ou "membre d'une minorité visible" seulement si ces employés

se sont identifiés comme tels auprès de l'employeur ou s'ils ont accepté que celui-ci les désigne comme tels pour les fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Il se peut que le nombre d'employés déclarés dans ces trois groupes ne soit pas exact car il arrive qu'on ne puisse éviter un double comptage ou un certain recoupement. Par exemple, une femme peut se déclarer membre d'une minorité visible et se retrouver ainsi dans deux groupes désignés.

Catégories professionnelles

Pour la préparation de leur rapport, les employeurs ont été priés de répartir les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutement), le formulaire 5 (avancement) et le formulaire 6 (cessations de fonction). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze groupes en question sont les suivants : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels[3].

Bien que la plupart des employeurs aient réparti leur effectif selon les douze catégories professionnelles prescrites par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, quelques rapports présentent certaines différences avec le système de classification professionnelle.

Branches d'activité

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été regroupés selon la *Classification type des industries, 1980*. publiée par Statistique Canada. Ce ministère a recensé trois grands secteurs : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois groupes majeurs de la Classification type des industries. Le quatrième domaine d'activité inclus dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné sous le titre "Autres" dans le présent rapport. Entrent dans cette catégorie les compagnies qui ont des activités dans plusieurs secteurs dissemblables[4]. Etant donné que ce groupe d'entreprises n'est pas aussi homogène que ceux des trois autres branches d'activité, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui des banques), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale tandis que dans d'autres (comme dans celui des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il a été possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons en utilisant les codes de la Classification type des industries déclarés par les employeurs.

Régions

Au besoin, les données sont comparées à l'échelle régionale. Aux fins du présent rapport, les régions sont définies comme suit :

- provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick, Ile-du-Prince-Edouard, Nouvelle-Ecosse)
- Québec
- Ontario

- provinces des Prairies (Manitoba, Saskatchewan, Alberta)
- Colombie-Britannique
- Yukon, Territoires du Nord-Ouest

Etant donné que les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne sont pas tenus de soumettre un rapport pour les provinces où ils emploient moins de 100 personnes, le total pour l'ensemble du Canada est toujours un peu plus élevé que la somme des totaux des provinces.

Contraintes éprouvées et techniques utilisées pour l'analyse

Etant donné que les employeurs visés devaient, pour la première fois, fournir des renseignements aussi détaillés sur leur effectif, il a fallu recourir à certaines techniques pour contourner les difficultés. Le lecteur est prié d'en tenir compte. Les contraintes auxquelles on s'est buté et les techniques utilisées sont décrites ci-dessous.

Le calcul des salaires

On peut obtenir des estimations sur les salaires moyens en consultant le formulaire 3 (profil salarial).

Comme les renseignements sur les salaires sont fournis selon l'échelle de rémunération, on a calculé les salaires moyens en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. Il a été plus difficile d'évaluer la valeur salariale de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 $ et plus. Pour effectuer ce calcul, on a établi des projections[5] sur la tendance de la répartition des salariés, puis déduit une estimation, qui a permis d'évaluer de façon réaliste la rémunération moyenne. Les estimations des salaires moyens sont fiables mais ne devraient être utilisées qu'à titre d'indicateurs pour évaluer l'étendue des différences et des problèmes plutôt que de mesures précises.

On a également utilisé couramment, comme mesure, la proportion de groupes d'employés précis gagnant moins de 25 000 $. Il a été facile de déduire directement cette mesure du formulaire 3 sans effectuer d'autres calculs.

Notes

1. Pour obtenir des renseignements sur la manière de commander des copies de la Loi, y compris les formulaires 1 à 6, il suffit de s'adresser au :
   Centre de documentation
   Direction générale de l'équité en matière d'emploi
   Emploi et Immigration Canada
   Ottawa (Ontario)
   K1A 0J9

2. Les huit régions métropolitaines de recensement désignées sont (RMR) :
   Calgary (Alberta)
   Edmonton (Alberta)
   Halifax (Nouvelle-Ecosse)
   Montréal (Québec)
   Régina (Saskatchewan)
   Toronto (Ontario)
   Vancouver (Colombie-Britannique)
   Winnipeg (Manitoba)

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter l'annexe 1, *Loi sur l'équité en matière d'emploi Exigences concernant les rapports*, juillet 1986 et les Documents techniques de référence no. 1 : cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi, août 1986.

3. Pour obtenir plus de renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, lez vous reporter à l'annexe III, *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, juillet 1986 et les Documents techniques de référence no. 3 : catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi, août 1986.

4. Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre "Autres" :
   Fermes d'élevage
   Services relatifs aux cultures
   Mines de métaux
   Mines de charbon
   Industries du pétrole brut et gaz naturel
   Industries des services relatifs à l'extraction du pétrole brut et du gaz naturel
   Industrie de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
   Industrie des huiles végétales
   Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits de métal
   Industries de l'équipement de communication et d'autre matériel électronique
   Gestion de travaux de construction
   Autres services relatifs à la construction
   Industries des silos à grain
   Autres industries d'entreposage et d'emmagasinage
   Produits agricoles, commerce de gros
   Sociétés de financement des entreprises
   Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
   Autres services aux entreprises
   Gestion des ressources humaines
   Gestion des services économiques
   Organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux
   Théâtres et autres spectacles
   Associations commerciales

5. La tendance a été mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. valeur salariale de l'échelle de rémunération de 70 000 $ et plus pourrait être déduite des projections fondées sur la courbe établie.

Annexe B

Tableaux : les groupes désignés dans la population active

Tableau 1

PROPORTION DES GROUPES DESIGNES PAR RAPPORT A LA POPULATION TOTALE SELON LA REGION GEOGRAPHIQUE
1986

REGIONS GEOGRAPHIQUES	TOTAL		FEMMES	AUTOCHTONES (1)	MINORITES VISIBLES	PERSONNES HANDICAPEES
	NOMBRE	%	%	%	%	%
CANADA	**25 022 005**	**100,0**	**50,6**	**2,8**	**6,3**	**13,2**
Terre-Neuve	564 005	100,0	49,9	1,7	0,6	13,1
Ile-du-Prince-Edouard	125 090	100,0	50,2	1,0	1,0	14,7
Nouvelle-Ecosse	864 150	100,0	50,6	1,6	2,8	16,9
Nouveau-Brunswick	701 855	100,0	50,5	1,3	1,0	15,5
Québec	6 454 490	100,0	50,9	1,3	3,5	11,3
Ontario	9 001 170	100,0	50,8	1,9	8,6	13,9
Manitoba	1 049 315	100,0	50,6	8,1	5,2	15,7
Saskatchewan	996 695	100,0	49,9	7,8	2,3	13,9
Alberta	2 340 265	100,0	49,6	4,4	7,1	11,9
Colombie-Britannique	2 849 585	100,0	50,4	4,4	10,3	13,8
Yukon	23 360	100,0	47,6	21,4	2,5	8,8
Territoires du Nord-Ouest	52 020	100,0	47,6	58,7	2,1	8,9

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 2

REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES GROUPES DESIGNES
1986

REGIONS GEOGRAPHIQUES	FEMMES		AUTOCHTONES (1)		MINORITES VISIBLES		PERSONNES HANDICAPEES	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
CANADA	**12 653 550**	**100,0**	**711 725**	**100,0**	**1,577,710**	**100,0**	**3,316,870**	**100,0**
Terre-Neuve	281 570	2,2	9 560	1,3	3 415	0,2	73 105	2,2
Ile-du-Prince-Edouard	62 820	0,5	1 285	0,2	1 295	0,1	18 450	0,6
Nouvelle-Ecosse	437 350	3,5	14 225	2,0	24 390	1,5	145 720	4,4
Nouveau-Brunswick	354 385	2,8	9 375	1,3	7 265	0,5	109 105	3,3
Québec	3 285 025	26,0	80 945	11,4	224 775	14,2	727 740	21,9
Ontario	4 572 330	36,1	167 375	23,5	775 250	49,1	1,263 220	38,1
Manitoba	531 190	4,2	85 235	12,0	54 755	3,5	160 865	4,8
Saskatchewan	497 790	3,9	77 650	10,9	23 325	1,5	137 515	4,1
Alberta	1 159 865	9,2	103 930	14,6	166 670	10,6	279 425	8,4
Colombie-Britannique	1 435 360	11,3	126 625	17,8	294 885	18,7	395 115	11,9
Yukon	11 125	0,1	4 995	0,7	585	0,0	2 040	0,1
Territoires du Nord-Ouest	24 740	0,2	30 525	4,3	1 095	0,1	4 570	0,1

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 3

REPARTITION DES GROUPES DESIGNES SELON LE GROUPE D'AGE
1986

GROUPES D'AGE	POPULATION TOTALE	FEMMES	AUTOCHTONES (1)	MINORITES VISIBLES	PERSONNES HANDICAPEES[2]
TOUS LES GROUPES D'AGE	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
0-14 ans	21,5	20,8	36,5	27,0	9,0
15-24 ans	16,6	16,3	21,2	17,3	5,9
25-44 ans	32,5	32,3	29,5	35,5	20,3
45-64 ans	19,4	19,4	9,9	15,2	31,4
65 ans et plus	10,0	11,2	2,9	5,0	33,4

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

(2) A l'exclusion des personnes en établissement de santé.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 4

TAUX DE PARTICIPATION, PAR GROUPE D'AGE ET PAR SEXE
CANADA, 1981 ET 1986

GROUPES D'AGE	1981 %	1986 %
Total 15 ans et plus	64,8	66,5
Total	78,2	77,5
Hommes	51,8	55,9
Femmes		
15-24 ans	65,5	67,8
Total	69,7	70,7
Hommes	61,2	64,8
Femmes		
25 ans et plus	64,5	66,1
Total	81,1	79,4
Hommes	48,8	53,6
Femmes		
25-44 ans	80,2	83,9
Total	95,3	94,9
Hommes	65,2	73,0
Femmes		
45-64 ans	65,6	65,7
Total	85,6	82,1
Hommes	46,3	49,8
Femmes		
65 ans et plus	11,0	8,9
Total	17,3	14,6
Hommes	6,0	4,7
Femmes		

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1981 et 1986.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 5

TAUX DE PARTICIPATION DES GROUPES DESIGNES PAR AGE
CANADA, 1981 (3) ET 1986

GROUPE D'AGE	1981 (3)	1986
Total 15 ans et plus		
Total	64,8	66,5
Autochtones (1)	50,4	60,3
Minorités visibles	72,5	72,1
Personnes handicapées (2)	31,6	49,0
15-24 ans		
Total	65,5	67,8
Autochtones (1)	43,8	52,2
Minorités visibles	59,8	61,0
Personnes handicapées	53,3	54,3
25 ans et plus		
Total	64,5	66,1
Autochtones (1)	54,3	64,4
Minorités visibles	76,4	75,6
Personnes handicapées (2)	30,0	48,3
25-44 ans		
Total	80,2	83,9
Autochtones (1)	64,1	73,7
Minorités visibles	85,4	85,6
Personnes handicapées	63,2	66,0
45-64 ans		
Total	65,6	65,7
Autochtones (1)	46,4	53,3
Minorités visibles	71,4	73,5
Personnes handicapées	38,1	36,8
65 ans et plus		
Total	11,0	8,9
Autochtones (1)	7,2	6,8
Minorités visibles	14,1	10,9
Personnes handicapées (2)	4,2	n.a.

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.
(2) 1986, à l'exception des personnes âgées de 65 ans et plus.
(3) Les données fournies pour le groupe des personnes handicapées sont de 1983 - 84.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1981 et 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 6

SITUATION DE L'EMPLOI AU SEIN DES GROUPES DESIGNES CANADA, 1981 ET 1986

	1981	1986	AUGMENTATION NOMBRE	AUGMENTATION %
Total des personnes employés	11 167 915	11 702 215	534 300	4,8
Hommes	6 693 225	6 724 215	30 990	0,5
Femmes	4 474 695	4 978 005	503 310	11,2
Autochtones (1)	122 465	210 605	88 140	72,0
Minorités visibles	564 370	741 615	177 245	31,4
Personnes handicapées (2)	638 000(3)	709 285	71 285	11,2

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.
(2) Personnes âgées de 15 à 64 ans.
(3) Les données fournies pour le groupe des personnes handicapées sont de 1983-1984.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1981 et 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 7

TAUX DE CHOMAGE PAR GROUPE D'AGE
CANADA, 1986

	TOTAL 15+	15-24 ANS	25 ANS +	25-44 ANS	45-64 ANS	65 ANS+
Population totale	10,3	17,0	8,5	9,1	7,5	4,5
Hommes	9,6	17,3	7,7	8,3	7,0	3,4
Femmes	11,2	16,6	9,6	10,1	8,3	7,1
Autochtones (1)	22,7	31,6	19,1	19,6	17,3	14,3
Minorités visibles	10,8	17,6	9,1	9,4	8,4	8,2
Personnes handicapées (2)	15,3	19,3	14,7	15,7	13,7	s.o.
- avec incapacité professionnelle (2)	20,0	29,3	19,0	20,9	16,9	s.o.
- sans incapacité professionnelle (2)	9,1	9,5	9,0	9,0	9,0	s.o.

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

(2) A l'exception des personnes âgées de 65 ans et plus.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 8

POPULATION AGEE DE 15 ANS ET PLUS, AYANT TRAVAILLE EN 1985 OU 1986, SELON LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ETABLIES PAR L'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI
(RECENSEMENT DU CANADA, 1986)

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL, HOMMES FEMMES		HOMMES		FEMMES		AUTOCHTONES (1)		MINORITES VISIBLES	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Toutes les professions	**13 857 775**	**100,0**	**7 759 600**	**56,0**	**6 098 175**	**44,0**	**294 415**	**2,1**	**872 695**	**6,3**
Cadres supérieurs	200 330	100,0	165 415	82,6	34 915	17,4	2 885	1,4	8 195	4,1
Cadres intermédiaires et autres cadres	975 280	100,0	652 250	66,9	323 035	33,1	13 740	1,4	46 170	4,7
Professionnels	1,667 195	100,0	778 695	46,7	888 495	53,3	23 265	1,4	118 995	7,1
Semi-professionnels et techniciens	635 760	100,0	314 415	49,5	321 340	50,5	14 355	2,3	39 640	6,2
Surveillants	336 915	100,0	175 365	52,1	161 550	47,9	5 265	1,6	25 210	7,5
Contremaîtres	368 955	100,0	339 145	91,9	29 815	8,1	6 145	1,7	13 230	3,6
Employés de bureau	2,360 495	100,0	473 595	20,1	1 886 900	79,9	40 435	1,7	146 745	6,2
Employés du secteur de la vente	1 067 655	100,0	555 500	52,0	512 155	48,0	15 120	1,4	54 275	5,1
Employés du secteur des services	1 382 455	100,0	534 675	38,7	847 785	61,3	38 995	2,8	115 395	8,3
Travailleurs qualifiés et artisans	1 056 650	100,0	968 625	91,7	88 025	8,3	20 430	1,9	39 825	3,8
Travailleurs manuels spécialisés	1 249 320	100,0	1 074 245	86,0	175 075	14,0	32 270	2,6	59 605	4,8
Autres travailleurs manuels	2 060 760	100,0	1 459 365	70,8	601 390	29,2	61 965	3,0	163 730	7,9
Occupations non déclarées	496 000	100,0	268 310	54,1	227 690	45,9	19 545	3,9	41 685	8,4

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Préparé par : Services techniques, Direction générale de l'équité en matière d'emploi
EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Tableau 9

POPULATION AGEE DE 15 ANS ET PLUS, AYANT TRAVAILLE EN 1985 OU 1986
SELON LA REPARTITION DES GROUPES DESIGNES
ET LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES ETABLIES PAR L'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	TOTAL*	HOMMES	FEMMES	AUTOCHTONES (1)	MINORITES Visibles	PERSONNES HANDICAPEES[2] Total	**	***
Toutes les professions	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100%**	**100 %**	**100 %**
Cadres supérieurs	1,4	2,1	0,6	1,0	0,9	0,8	0,5	1,5
Cadres intermédiaires et autres cadres	7,0	8,4	5,3	4,7	5,3	4,9	4,2	6,1
Professionnels	12,0	10,0	14,6	7,9	13,6	8,4	6,9	11,2
Semi-professionnels et techniciens	4,6	4,1	5,3	4,9	4,5	4,0	4,3	3,6
Surveillants	2,4	2,3	2,6	1,8	2,9	2,7	2,8	2,4
Contremaîtres	2,7	4,4	0,5	2,1	1,5	2,6	3,1	1,7
Employés de bureau	17,0	6,1	30,9	13,7	16,8	14,5	13,1	17,2
Employés du secteur de la vente	7,7	7,2	8,4	5,1	6,2	7,5	6,9	8,7
Employés du secteur des services	10,0	6,9	13,9	13,2	13,2	10,9	11,8	9,2
Travailleurs qualifiés et artisans	7,6	12,5	1,4	6,9	4,6	8,9	8,9	8,7
Travailleurs manuels spécialisés	9,0	13,8	2,9	11,0	6,8	13,5	14,6	11,5
Autres travailleurs manuels	14,9	18,8	9,9	21,0	18,8	18,1	19,9	14,6

* Les totaux n'équivalent pas à 100 p. 100, car nous avons exclu les personnes dont l'occupation n'était pas déclarée
** avec incapacité professionnelle
*** sans incapacité professionnelle

(1) Les 136 réserves et colonies indiennes qui représentent une population d'environ 45,000 habitants et dont l'énumération est incomplète, sont exclues du recensement du Canada de 1986.
(2) En ce qui concerne les personnes handicapées, elle sont incluses si elles ont travaillé à n'importe quel moment durant 1985 et 1986.

Source : Données non publiées, Statistique Canada, Recensement de 1986; Enquête sur la santé et les limitations d'activités.

Annexe C

Employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Le 1er juin 1988, les employeurs régis par les lois fédérales et comptant 100 employés ou plus devaient présenter leur premier rapport sur l'équité en matière d'emploi. Les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont énumérés sur la liste qui suit, renfermant au total 380 sociétés. Un nombre total de 373 employeurs ont déposé un rapport sur l'équité en matière d'emploi.

La première partie de la liste contient le nom des employeurs qui ont déposé un rapport avant ou le 1er juin 1988 et la deuxième partie de la liste le nom des employeurs qui ont déposé un rapport après le 1er juin 1988.

Sauf avis contraire, tous les rapports sont disponibles et peuvent être consultés.

Le lecteur se référera aux notes à la fin du répertoire, notes qui expliquent et précisent certains cas particuliers.

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport avant ou le 1er juin 1988

	Nombre de salariés
121112 CANADA INC.(METRO EXPRESS)	124
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	259
AIR ATLANTIC LTD.	177
AIR ATONOBEE LTD. D.B.A. CITY EXPRESS	825
AIR FRANCE	140
AIR ONTARIO INC.	789
AIRBC LIMITED	669
ALBERTA WHEAT POOL	1636
AMERICAN AIRLINES INC.	177
AMOK LTD./LTEE	262
ARCTIC TRANSPORTATION LTD.	222
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	395
ARROW TRANSPORTATION SYSTEM INC.	551
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2765
ATLANTIC TOWING LTD.	241
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	422
B.C. MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4918
B.C. TELEPHONE COMPANY	12894
B.C. TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	350
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	139
BANK OF AMERICA CANADA	407
BANK OF BOSTON CANADA	141
BANQUE DU CANADA	2491
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2112
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	366
BANQUE NATIONALE DU CANADA	12462
BARCLAYS BANK OF CANADA	276

Annexe C

	Nombre de salariés
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	111
BELL CANADA	58378
BIG HORN TRANSPORT LTD.	101
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	89
BRITISH AIRWAYS PLC	203
BUCKERFIELD'S LIMITED	129
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	223
BYERS TRANSPORT LIMITED	737
CABLECASTING LIMITED	279
CABLENET LIMITED	335
CAN-TRUCK TRANSPORTATION LIMITED	432
CANADA CARTAGE SYSTEMS LIMITED	528
CANADA TRANSPORT LIMITED	297
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	12938
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	40347
CANADIAN PACIFIC LIMITED	456
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	131
CANTEL INC.	359
CAP COMMUNICATIONS LIMITED	345
CAPITAINE COURRIER CORPORATION	134
CARGILL LIMITED	1081
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	168
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	132
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	107
CENTRAL AIRWAYS CORP.	254
CFCW LTD.	104
CFPL BROADCASTING LIMITED	237
CFQC BROADCASTING	122
CFTO-TV LIMITED	865
CHEK-TV LIMITED	118
CHEMICAL BANK OF CANADA	109
CHEMIN DE FER QNS&L	563
CHUM LIMITED	1838
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	128
CKNX BROADCASTING LIMITED	101
CKO INCORPORATED	207
CNCP TELECOMMUNICATIONS	3801
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	477
CP RAIL-DIVISION CANADIAN PACIFIC LTD.	25940
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	353
DELTA AIR LINES INC.	366
DENISON MINES LIMITED ELLIOT LAKE OPERAT	1977
EASTERN AIR LINES INC.	326
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	167
EMERY AIR FREIGHT	278
EMPIRE STEVEDORING CO. LTD.	270
ENERCHEM TRANSPORT INC.	126
ERB TRANSPORT LIMITED	752
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	615
FEDNAV LIMITED	145
FUNDY CABLEVISION LTD.	125
GRAY COACH LINES LIMITED	602
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	220
GREY GOOSE BUS LINES (ALBERTA) LTD.	214
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	1715
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	188
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	193
H & R TRANSPORT LTD.	175
HALCO INC.	161
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	241
HONGKONG BANK OF CANADA	2162
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	191
HUDSON BAY MINING & SMELTING CO. LIMITED	1833
HUSKY OIL OPERATIONS LTD.	143
IMPERIAL OIL LIMITED	223
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	475
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	645
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	178
INTERPROVINCIAL PIPE LINES COMPANY	660
KENT LINE LIMITED	337
KEY LAKE MINING CORPORATION	474
KEY RADIO LIMITED	193
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	151
KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	2239
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	760
LA SOCIETE MARITIME MARCH LTEE	113
LAIDLAW CARRIERS INC.	545
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	105
LES MESSAGERIES GLOBAL INC.	153
LES TRANSPORTS PROVOST INC.	858
LLOYDS BANK CANADA	1609
LOGISTEC CORPORATION	178
MACLEAN HUNTER CABLE T.V.	498
MACLEAN HUNTER PAGING	272
MANITOBA POOL ELEVATORS	1182
MARIS TRANSPORT LIMITED	234
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LTD.	200
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	397
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	536
MIDDLESEX LAMBTON COMMUNICATION CORP.INC	98
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	993
MISENER HOLDINGS LIMITED	285
MONARCH BROADCASTING LTD.	162
MORGAN BANK OF CANADA	116
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	265
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	115
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	366
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LTD.	346
NORTHERN SALES CO. LTD.	107
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	683
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	335
OGILVIE MILLS LTD.	1001
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMIS.	2094
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	219
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	1107
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	442
PENNER INTERNATIONAL INC.	155
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	596
PORTER TRUCKING LTD.	154
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	186
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105
QCTV LTD.	167
QUEBECAIR	500
R. A. BELL CARTAGE LIMITED	75
RADIO 1540 LIMITED	143
RADIO FUTURA LTEE	162
RADIO NORD INC.	232
REIMER EXPRESS LINES LTD.	1107
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	127
RIO ALGOM LIMITED	2743
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	488
ROGERS CABLE T.V. LIMITED	1994

	Nombre de salariés
ROWAN COMPAGNIES INC.	133
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3517
SASKATOON TELECABLE LTD.	202
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	980
SEDPEX INC.	122
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	167
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	139
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	173
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	136
SOCANAV INC.	389
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	379
SOCIETE GENERALE (CANADA)	116
STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	149
SUNWAPTA BROADCASTING LIMITED	293
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	167
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	162
TELEGLOBE CANADA INC.	1105
TELESAT CANADA	722
THE BANK OF NOVA SCOTIA	23965
THE CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	143
THE CANADIAN PRESS	627
THE TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY	174
THE TORONTO-DOMINION BANK	25511
THIBODEAU-FINCH EXPRESS INC.	767
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	499
TIME AIR INC.	694
TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	111
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1506
TRANSPORT DESGAGNES INC.	138
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	232
TRANSPORT ROUTE CANADA	1658
TRANSPORT THIBODEAU INC.	147
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	125
ULS INTERNATIONAL INC.	650
VOCM-RADIO NEWFOUNDLAND	109
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	529
VOYAGEUR INC.	816
WARDAIR INTERNATIONAL LTD.	4520
WESTCOAST TRANSMISSION COMPANY LTD.	884
WESTERN APPROACHES LIMITED	302
WESTERN CABLEVISION LTD.	134
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	165
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141
WESTSHORE TERMINALS LTD.	202
WORLDWAYS CANADA LTD.	626
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	291
ZAVITZ TRANSPORT INTERNATIONAL INC.	148
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	287

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport après le 1er juin 1988

	Nombre de salariés
161686 CANADA LIMITED (DIXON VAN LINES)	132
A. J. BUS LINES LTD.	139
A. W. FOSTER & SONS LTD.	156
ACL CANADA INC.	139
ADMINISTRATION DE LA BASE MARITIME DU ST-LAURENT	1162
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LIMITEE	113
AEROSERVICES J.T. INC.	171
AIR CANADA	21514
AIR INUIT (1985) LTD.	149
AIR NOVA INC.	139
ALGOMA CENTRAL RAILWAY	1076
ALLARCOM LIMITED	230
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1238
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	241
AUTO HAULAWAY (CENTRAL) LIMITED	220
AUTO HAULAWAY (EAST) LIMITED	75
AUTO HAULAWAY (WEST) LIMITED	336
B.C. STEAMSHIP CO.(1975)LTD.	204
BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	161
BANK OF MONTREAL	29371
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	1348
BELL CELLULAR INC.	306
BILL THOMPSON TRANSPORT LTD.	324
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	400
BRINKS CANADA LIMITED	1227
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	114
CABANO EXPEDITEX INC.	2610
CALGARY TELEVISION LIMITED	230
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	191
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	136
CANADA MESSENGER & TRANSP. SYSTEMS INC.	187
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	731
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	215
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	887
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	2247
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD	7830
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	187
CANWEST BROADCASTING LTD.	151
CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DEVELOPPEMENT INT'L	471
CENTRE NATIONAL DES ARTS	754
CFCF INC.	838
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	377
CITIBANK CANADA	709
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	1169
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA C.R.O.	405
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	41259
CONAIR AVIATION LTD.	406
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	234
CONSTRUCTION DE DEFENCE (1951) LIMITEE	227
CSP FOODS LTD.	451

Annexe C

	Nombre de salariés
CSX TRANSPORTATION INC.	179
DAY & ROSS INC.	1224
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	276
ELDORADO RESOURCES LIMITED	1088
EXECUTIVE SECURITY SERVICES	139
FEED-RITE LTD.	132
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	389
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	316
FRONTENAC BROADCASTING COMPANY LIMITED	108
G. M. ARMOUR & SON LTD.	216
GELCO EXPRESS LIMITED	700
GLENGARRY TRANSPORT LTD.	683
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	461
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	196
HARBOURFRONT CORPORATION	294
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	228
HUDSON AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	690
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	121
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	299
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	504
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	139
KAWARTHA BROADCASTING COMAPNY LIMITED	290
KENTWAY TRANSPORTATION LIMITED	180
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	355
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	223
L'ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA, LIMITEE	5145
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC./2	154
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC./1	112
LIQUID CARGO LINES LIMITED	138
LOOMIS ARMORED CAR SERVICES LTD.	780
LOOMIS COURIER SERVICE LTD.	1272
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	127
MACCOSHAM SERVICE COMPANY LIMITED	178
MAPLE LEAF MILLS LTD.	865
MARINE ATLANTIC INC.	3330
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	466
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	244
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	545
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	820
MULLEN TRUCKING LTD.	242
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	237
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	267
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	403
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC	136
NATIONAL PAGETTE LTD.	888
NESEL FAST FREIGHT INC.	475
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	345
NIAGARA TELEVISION LIMITED	223
NORCROS INDUSTRIES LIMITED	212
NORTHERN CABLE SERVICES LIMITED	152
NORTHERN POOL EXPRESS LTD.	240
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	318
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	286
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	208
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	314
OKANAGAN HELICOPTERS LTD.	546
OOCL (CANADA) INC.	3112
OTTAWA CABLEVISION LIMITED	207
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	111
PAUL'S HAULING LTD.	223
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	494
POLE STAR TRANSPORT INC.	215
PUBLIC FREIGHTWAYS LTD.	290
PUROLATOR COURIER LTD.	4327
R AND D MiD-ISLE STEVEDORING LTD.	400
RADIOMUTUEL INC.	377
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	290
REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	102
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	129
RESEAU PATHONIC INC.	353
RICHARDS TRANSPORT LTD.	97
RIVTOW STRAITS LIMITED	844
ROGERS BROADCASTING LIMITED	131
SASKWEST TELEVISION INC.	138
SCARBORO MOVERS LIMITED	184
SEALAND HELICOPTERS LIMITED	147
SELKIRK BROADCASTING LIMITED	551
SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE	321
SLACK TRANSPORT LIMITED	146
SMT (EASTERN) LIMITED	189
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	3044
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	64093
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	443
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'IND. CINE.	107
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	3552
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE DU CANADA	655
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	164
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	571
SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	493
SOCIETE RADIO-CANADA	13593
SOUNDAIR CORPORATION	287
STANDARD RADIO INC.	328
TAGGART SERVICES LIMITED	449
TALLMAN TRANSPORT LTD.	180
TELE-METROPOLE INC.	993
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	502
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	356
THE CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	201
THE ROYAL BANK OF CANADA	43189
THE SPORTS NETWORK	131
THE TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	262
TIPPET RICHARDSON LIMITED	410
TNT CANADA INC.	4943
TORONTO AIRWAYS LIMITED	199
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	216
TRANSPORT GUILBAULT INC.	141
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	119
TRANSPROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	240
TRANSX LTD.	235
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	368
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	119
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1669
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	1712
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	155
VERREAULT NAVIGATION INC.	124
VIA RAIL CANADA INC.	7113
VIDEOTRON LTEE	1241
W. J. MOWAT LIMITED	903
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	451
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	419

	Nombre de salariés
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	338
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	114
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	108
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	273
WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	110
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST	171

Notes explicatives

1. Rapport non déposé :
   EXECAIRE INC.

2. Rapport non déposé car l'employeur conteste la compétence fédérale et dont le dossier est présentement dans l'attente d'une vérification juridique :
   BOW VALLEY OFFSHORE DRILLING LIMITED
   BRONCO RENTALS & LEASING LTD.

3. Rapports reçus mais non inclus dans l'analyse:
   * DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD.
   * GELCO EXPRESS LTD.
   * GLENGARRY TRANSPORT LTD.
   HUDSONS BAY MINING AND SMELTING CO., LTD.
   LOYDS BANK CANADA
   MAPLE LEAF MILLS LTD.
   MARITIME-ONTARIO FREIGHT LINES LTD.
   RADIOMUTUEL INC.
   SEASPAN INTERNATIONAL LTD.
   * SEALAND HELICOPTERS LTD.

* Le nom des employeurs identifiés d'un astérisque indique que le rapport d'équité en matière d'emploi n'est pasdisponible; celui-ci pourra être consulté par les intéressés après l'impression du second tirage :

5. KENTWAY TRANSPORTATION LIMITED

Le nom de l'employeur a été retiré du répertoire puisqu'il n'était pas sous compétence fédérale. La raison pour laquelle le nom de cette société n'avait pas été retiré du répertoire est due au fait que le rapport de l'employeur était inclus dans l'analyse. Le rapport déposé par l'employeur lui a été retourné.

6. DOMINION ATLANTIC RAILWAY COMPANY

   NORTHWESTEL INC.

   TERRA NOVA TELECOMMUNICATIONS

La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada a déposé au nom des trois employeurs ci-haut mentionnés un rapport consolidé.

7. PATHONIC COMMUNICATIONS INC.

La société Réseau Pathonic Inc., a déposé au nom de l'employeur ci-haut mentionné un rapport consolidé.

Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

Employment Equity Act

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Annual Report to Parliament 1988

Rapport annuel 1988 présenté au Parlement

Tables

Tableaux

Canada

Employment Equity Act

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Annual Report to Parliament 1988

Rapport annuel 1988 présenté au Parlement

Tables

Tableaux

© Minister of Supply and Services Canada
Cat. No. MPI-5-/1988
ISBN 0-662-56360-3

WH-3793

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada
N° de cat. MPI-5-/1988
ISBN 0-662-56360-3

WH-3793

Additional copies are available at:

Empoyment and Immigration Canada
Enquiries and Distribution
Public Affairs
Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Pour obtenir d'autres exemplaires s'adresser à :

Emploi et Immigration Canada
Renseignement et Diffusion
Affaires publiques
Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A OJ9

Consolidation of Data Reported by Employers Covered under the Employment Equity Act for the Year 1987

Compilation des données soumises par les employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour l'année 1987

Employment Equity Act
Annual Report to Parliament 1988: Tables

Loi sur l'équité en matière d'emploi
Rapport annuel 1988 présenté au Parlement : Tableaux

TABLE OF CONTENTS
TABLE DES MATIÈRES

Introduction to the Tables
Présentation des tableaux

List of Tables
Liste des tableaux

Tables
Tableaux

Notes on Data
Notes sur les données

INTRODUCTION TO THE TABLES

Section 10 of the Employment Equity Act requires that the Minister present before each House of Parliament a consolidation of the employers' reports received in that year. The following tables represent the consolidation of the reports received for 1987.[1]

There are 13 sets of tables. When necessary, each set presents the relevant information by employee status (full-time, part-time and temporary) and by industrial sector (Banking, Transportation, Communications and Others). Table 1 presents the regional and sectoral distribution of the employers analyzed in this report. This information is taken from form 1. Tables 2 and 3 present this same information for each of the designated groups and is derived from form 2. Tables 4 and 5 present the occupational distribution of the designated groups from form 2. Table 6 presents the distribution of the designated groups across the salary ranges set out in form 3. (It is this distribution which is used to calculate the average salaries of the designated groups used in the analysis).

The information from form 4, form 5, and form 6 is presented in Table 7 through Table 13. Table 7 and Table 8 present the data on hirings for each designated group. Tables 9 and 10 present the data on promotions for each of the designated groups. The information on terminations is presented in Tables 11 and 12. Finally, Table 13 summarizes the net effect of hirings and terminations for each designated group.

[1]See "Notes on Data".

PRÉSENTATION DES TABLEAUX

L'article 10 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi requiert que le Ministre présente à la Chambre des communes et au Sénat un résumé des rapports soumis par les employeurs pendant l'année en cours. Les tableaux suivants représentent la compilation des données contenues dans les rapports reçus pour 1987.[1]

Il y a 13 séries de tableaux. Au besoin, chaque série donne des renseignements pertinents par catégorie d'employé (temps plein, temps partiel et temporaire) et par branche d'activité (secteurs bancaire, des transports, des communications et autres). Le tableau 1 présente la répartition par région et par secteur des employeurs faisant l'objet du présent rapport. Ces données sont tirées du formulaire 1. Les tableaux 2 et 3 donnent les mêmes renseignements pour chacun des groupes désignés. Les données de ces tableaux sont extraites du formulaire 2. Les tableaux 4 et 5, dont les données sont tirées du formulaire 2, répartissent les membres des groupes désignés par catégorie professionnelle. Le tableau 6, conçu à l'aide des données du formulaire 3, répartit les membres des groupes désignés selon l'échelle de rémunération. (C'est cette répartition qui est utilisée pour calculer les salaires moyens des groupes désignés utilisés dans cette analyse.)

Les données des formulaires 4, 5 et 6 sont présentées dans les tableaux 7 à 13. Les tableaux 7 et 8 présentent des données sur le recrutement de chacun des groupes désignés et les tableaux 9 et 10 sur l'avancement dans chacun de ces groupes. Les tableaux 11 et 12 comportent des données sur la cessation d'emploi et enfin, le tableau 13 fait la différence entre le recrutement et la cessation d'emploi pour chaque groupe désigné.

[1]Voir "Notes sur les données"

LIST OF TABLES / LISTE DES TABLEAUX

Table/Tableau 1	**Analysed Reports of Employers Covered under the Act, by Industrial Sector and Location of Head Office** **Employeurs assujettis à la loi, rapports analysés, par branche d'activité et par emplacement du siège social**
Table/Tableau 2	**Representation of Designated Groups by Region** **Représentation des groupes désignés par région**
Table/Tableau 2.1	Canada and provinces, total of analysed data from form 2 Canada et provinces, total des données analysées du formulaire 2
Table/Tableau 2.2	Designated census metropolitain areas, total of analysed data from form 2 Régions métropolitaines de recensement choisies, total des données analysées du formulaire 2
Table/Tableau 3	**Representation of Designated Groups by Industrial Sector** **Représentation des groupes désignés par branche d'activité**
Table/Tableau 3.1	Total of analysed data from form 2 for the banking sector Total des données analysées du formulaire 2 pour le secteur bancaire
Table/Tableau 3.2	Total of analysed data from form 2 for the communications sector Total des données analysées du formulaire 2 pour le secteur des communications
Table/Tableau 3.3	Total of analysed data from form 2 for the transportation sector Total des données analysées du formulaire 2 pour le secteur des transports

Table/Tableau 3.4 — Total of analysed data from form 2 for other sectors covered under the Act
Total des données analysées du formulaire 2 pour les autres secteurs assujettis à la loi

Table/Tableau 4 — **Distribution of the Designated Groups by Occupational Group**
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle

Table/Tableau 4.1 — Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 4.2 — Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 4.3 — Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Table/Tableau 5 — **Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter**
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

Table/Tableau 5.1 — Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 5.2 — Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 5.3 — Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Table/Tableau 5.4 — All employment status categories, total of all analysed data for the banking sector
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour le secteur bancaire

Table/Tableau 5.5 — All employment status categories, total of all analysed data for the transport sector
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour le secteur des transports

Table/Tableau 5.6 — All employment status categories, total of all analysed data for the communications sector
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour le secteur des communications

Table/Tableau 5.7 — All employment status categories, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour autres secteurs assujettis à la loi

Table/Tableau 6 — **Salary Distribution of the Designated Groups**
Distribution salariale des groupes désignés

Table/Tableau 6.1 — Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 6.2 — Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 6.3 — Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Table/Tableau 6.4 — Permanent full-time employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur bancaire

Table/Tableau 6.5 — Permanent part-time employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur bancaire

Table/Tableau 6.6 — Temporary employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur bancaire

Table/Tableau 6.7 — Permanent full-time employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des transports

Table/Tableau 6.8 — Permanent part-time employees, total of all analysed data for the tranportation sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des transports

Table/Tableau 6.9 — Temporary employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés temporaires., total des données analysées pour le secteur des transports

Table/Tableau 6.10 — Permanent full-time employees, total of all analysed data for the communications sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des communications

Table/Tableau 6.11 — Permanent part-time employees, total of all analysed data for the communication sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des communications

Table/Tableau 6.12 — Temporary employees, total of all analysed data for the communication sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur des communications

Table/Tableau 6.13 — Permanent full-time employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Table/Tableau 6.14 — Permanent part-time employees, total of all analysed data for other sectors under federal jurisdiction
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Table/Tableau 6.15 — Temporary employees, total of all analysed data for other sectors under federal jurisdiction
Employés temporaires, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Table/Tableau 7 — **Distribution of the Designated Groups in Hirings by Occupational Group**
Distribution des groupes désignés dans le recrutement par catégorie professionnelle

Table/Tableau 7.1 — Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 7.2 — Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 7.3	Temporary employees, total of all analysed data Employés temporaires, total des données analysées
Table/Tableau 8	**Representation in Hirings and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group** **Représentation dans le recrutement et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle**
Table/Tableau 8.1	Permanent full-time employees, total of all analysed data Employés permanents à temps plein, total des données analysées
Table/Tableau 8.2	Permanent part-time employees, total of all analysed data Employés permanents à temps partiel, total des données analysées
Table/Tableau 8.3	Temporary employees, total of all analysed data Employés temporaires, total des données analysées
Table/Tableau 9	**Distribution of the Designated Groups among Promoted Employees by Occupational Group** **Distribution des groupes désignés parmi les employés promus par catégorie professionnelle**
Table/Tableau 9.1	Permanent full-time employees, total of all analysed data Employés permanents à temps plein, total des données analysées
Table/Tableau 9.2	Permanent part-time employees, total of all analysed data Employés permanents à temps partiel, total des données analysées
Table/Tableau 9.3	Temporary employees, total of all analysed data Employés temporaires, total des données analysées
Table/Tableau 10	**Representation among Employees Promoted and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group** **Représentation parmi les employés promus et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle**

Table/Tableau 10.1 — Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 10.2 — Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 10.3 — Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Table/Tableau 11 — **Distribution of the Designated Groups in Terminations of Employment by Occupational Group**
Distribution des groupes désignés dans la cessation de fonctions par catégorie professionnelle

Table/Tableau 11.1 — Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 11.2 — Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 11.3 — Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Table/Tableau 12 — **Representation in Terminations of employment and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group**
Représentation dans la cessation de fonctions et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Table/Tableau 12.1 — Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 12.2 — Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 12.3 Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Table/Tableau 13 **Representation of the Designated Groups and Employment Changes: Workforce, hirings, terminations of employment and net effect**
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi : effectif total, recrutement, cessation de fonctions et différence

Table/Tableau 13.1 Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Table/Tableau 13.2 Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Table/Tableau 13.3 Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Table/Tableau 13.4 Permanent full-time employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur bancaire

Table/Tableau 13.5 Permanent part-time employees, total of analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur bancaire

Table/Tableau 13.6 Temporary employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur bancaire

Table/Tableau 13.7 Permanent full-time employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des transports

Table/Tableau 13.8 Permanent part-time employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des transports

Table/Tableau 13.9	Temporary employees, total of all analysed data for the transportation sector Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur des transports.
Table/Tableau 13.10	Permanent full-time employees, total of all analysed data for the communications sector Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des communications
Table/Tableau 13.11	Permanent part-time employees, total of all analysed data for the communications sector Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des communications
Table/Tableau 13.12	Temporary employees. total of all analysed data for the communications sector Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur des communications
Table/Tableau 13.13	Permanent full-time employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi
Table/Tableau 13.14	Permanent part time employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour autres secteurs assujettis à la loi
Table/Tableau 13.15	Temporary employees, total of analysed data for other sectors covered under the Act Employés temporaires, total des données analysées pour autres secteurs assujettis à la loi

Table 1
Tableau 1

Analysed Reports of Employers Covered under the Act, by Industrial Sector and Location of Head Office

Employeurs assujettis à la loi, rapports analysés, par branche d'activité et par emplacement du siège social

Provinces and Territories Provinces et Territoires	Banking sector Secteur bancaire	Transportation sector Secteur des transports	Communications sector Secteur des communications	Other sectors covered under the Act Autres secteurs assujettis à la loi
Ontario	15	78	50	21
Québec	6	47	10	4
Nova Scotia Nouvelle-Ecosse	0	2	0	2
New Brunswick Nouveau-Brunswick	0	8	1	0
Manitoba	0	14	4	11
British Columbia Colombi-Britannique	1	22	7	3
Prince Edward Island Ile-du-Prince-Edouard	0	2	0	0
Saskatchewan	0	3	4	3
Alberta	0	25	8	5
Newfoundland Terre-Neuve	0	3	1	0
Yukon	0	2	0	0
North West Territories Territoires-du-Nord-Ouest	0	1	0	0
Canada	22	207	85	49

Table 2.1
Tableau 2.1

Representation of Designated Groups by Region
Représentation des groupes désignés par région

Canada and provinces, total of analysed data from form 2
Canada et provinces, total des données analysées du formulaire 2

Provinces and Territories Provinces et Territoires	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Ontario	242,494	135,147	107,347	1,598	824	774	3,860	2,445	1,403	16,740	7,220	9,519
Québec	126,127	75,943	50,187	489	289	200	1,397	1,000	397	8,311	5,331	2,980
Nova Scotia Nouvelle-Ecosse	16,809	11,010	5,799	73	38	35	579	491	88	220	108	112
New Brunswick Nouveau-Brunswick	11,294	7,651	3,643	52	26	26	212	163	49	272	85	81
Manitoba	30,976	21,135	9,846	330	236	94	537	384	154	847	547	299
British Columbia Colombi-Britannique	73,300	42,280	30,799	478	290	189	1,177	712	465	4,538	1,897	2,641
Prince Edward Island Ile-du-Prince-Edouard	1,448	898	550	3	1	2	18	7	11	15	6	9
Saskatchewan	18,636	12,095	6,541	268	208	60	336	221	115	231	119	112
Alberta	42,340	23,269	19,162	282	142	140	807	447	360	1,687	693	994
Newfoundland Terre-Neuve	6,585	4,023	2,562	36	19	17	70	42	28	48	14	34
Yukon	500	343	157	19	12	7	4	3	1	7	5	2
North West Territories Territoires-du-Nord-Ouest	1,068	834	234	103	63	40	15	11	4	27	26	1
Canada	586,861	345,320	241,537	3,862	2,232	1,630	9,352	6,079	3,260	34,970	16,805	18,179

* The total for Canada is not equal to the sum of the Provincial totals./Le total pour le Canada n'égale pas la somme des totaux provinciaux.

Representation of Designated Groups by Region
Représentation des groupes désignés par région

Table 2.2
Tableau 2.2

Designated census metropolitain areas, total of analysed data from form 2
Régions métropolitaines de recensement choisies, total des données analysées du formulaire 2

Provinces and Territories Provinces et Territoires	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Calgary	15,446	8,070	7,366	83	32	51	287	154	133	857	348	509
Edmonton	23,837	17,730	6,101	88	51	37	283	161	122	608	277	331
Halifax	7,638	4,508	3,119	43	25	18	122	71	51	147	72	75
Montréal	92,344	56,252	36,083	301	189	112	1,049	740	309	5,025	3,343	1,682
Regina	3,873	2,112	1,761	12	9	2	85	52	33	53	23	30
Toronto	125,495	66,211	59,278	701	287	414	1,879	1,040	827	15,142	5,869	9,272
Vancouver	50,841	29,983	20,858	253	148	105	760	454	306	4,028	1,634	2,394
Winnipeg	23,469	15,787	7,627	179	124	55	386	284	102	681	422	259

Table 3.1
Tableau 3.1

Representation of Designated Groups by Industrial Sector
Représentation des groupes désignés par branche d'activité

Total of analysed data from form 2 for the banking sector
Total des données analysées du formulaire 2 pour le secteur bancaire

Industrial sector Branche d'activité	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Central bank Banque centrale	2,296	1,114	1,182	19	10	9	58	33	25	112	64	48
Chartered banks and other banking type intermediaries Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	167,211	39,390	127,821	926	107	819	2,981	922	2,059	15,962	3,934	12,028
Banking sector Secteur bancaire	169,507	40,504	129,003	945	117	828	3,039	955	2,084	16,074	3,998	12,076

Table 3.2
Tableau 3.2

Total of analysed data from form 2 for the communications sector
Total des données analysées du formulaire 2 pour le secteur des communications

Telecommunications broadcasting Diffusion des télécommunications	33,922	22,100	11,822	148	102	46	434	337	97	983	639	354
Telecommunications carriers Transmission des télécommunications	69,676	37,144	32,532	360	161	199	778	484	293	3,178	1,724	1,455
Postal and courier service Services postaux et services de messagers	71,626	46,386	25,238	567	287	280	1,253	904	349	8,412	5,688	2,728
Communications sector Secteur des communications	175,224	105,630	69,592	1,075	550	525	2,465	1,725	739	12,573	8,051	4,537

Table 3.3
Tableau 3.3

Representation of Designated Groups by Industrial Sector
Représentation des groupes désignés par branche d'activité

Total of analysed data from form 2 for the transportation sector / Total des données analysées du formulaire 2 pour le secteur des transports.

Industrial sector Branche d'activité	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Air transportation Transport aérien	47,702	30,421	17,279	204	140	64	388	286	102	1,668	1,060	608
Services incidental to air transportation Services relatifs au transport aérien	939	700	239	2	0	2	4	3	1	67	50	17
Railway transportation and related services Transport et services ferroviaires	74,125	68,126	5,999	576	546	30	1,191	1,119	72	1,986	1,742	244
Water transportation Transport par eau	9,316	8,170	1,146	135	98	37	125	116	9	283	245	38
Services incidental to water transportation Services relatifs au transport par eau	11,316	10,568	748	87	81	6	176	166	10	129	96	33
Truck transportation Camionnage	45,260	39,153	6,107	325	275	50	582	477	105	692	528	164
Public passenger transit systems Transport en commun	6,431	5,371	1,060	83	72	11	245	227	18	155	128	27
Other transportation industries Autres industries du transport	1,590	1,287	303	3	2	1	6	6	0	13	11	2
Other services incidental to transportation Autres services relatifs aux transports	1,161	541	620	6	1	5	7	3	4	75	37	38
Pipeline transport Transport par pipelines	3,270	2,672	598	40	35	5	137	126	11	177	119	58
Transportation sector Secteur des transports	201,110	167,009	34,099	1,461	1,250	211	2,861	2,529	332	5,245	4,016	1,229

Table 3.4
Tableau 3.4

Representation of Designated Groups by Industrial Sector
Représentation des groupes désignés par branche d'activité

Total of analysed data from form 2 for other sectors covered under the Act
Total des données analysées du formulaire 2 pour les autres secteurs assujettis à la loi

Industrial sector Branche d'activité	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Livestock farms Fermes d'élevage	980	627	353	3	2	1	4	4	0	18	5	13
Services incidental to agriculture crops Services relatifs aux cultures	974	729	245	5	2	3	15	10	5	13	6	7
Metal mines Mines de métaux	6,233	5,765	468	214	189	25	89	72	5	83	78	4
Coal mines Mines de charbon	3,480	3,369	111	7	7	0	362	360	2	14	13	1
Crude petroleum and natural gas Pétrole brut et gaz naturel	354	327	27	3	3	0	3	3	0	9	9	0
Services incidental to crude petroleum and natural gas Services relatifs à l'extraction du pétrole brut et du gaz naturel	133	116	17	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Flour, prepared cereal food and feed Farine, céréales de table préparées et aliments pour animaux	1,747	1,538	209	11	10	1	42	40	2	37	30	7
Vegetable oil mills Huiles végétales	423	349	74	2	2	0	8	8	0	5	4	1
Stamped, pressed and coated metal products Emboutissage, matriçage et revêtement de produits en métall	820	568	252	18	14	4	34	29	5	27	23	4
Communication and other electronic equipment Équipement de communication et autre matériel électronique	644	636	8	5	5	0	25	25	0	46	46	0
Project management, Construction Gestion de travaux de construction	193	147	46	1	1	0	11	11	0	4	2	2
Other service incidental to construction Autres services relatifs à la construction	239	112	127	1	1	0	8	4	4	16	7	9

Industrial sector Branche d'activité	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Grain elevators Silos à grain	8,652	7,419	1,233	41	33	8	123	110	13	92	54	38
Other storage and warehousing Autres industries d'entreposage et d'emmagasinage	24	23	1	0	0	0	4	4	0	1	1	0
Farm products, Wholesale Produits agricoles, commerce	571	273	298	6	5	1	10	5	5	23	8	15
Business financing companies Sociétés de financement des entreprises	2,525	1,277	1,248	1	1	0	23	15	8	85	31	54
Architectural, engineering and other scientific and technical services Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	4,973	3,944	1,029	14	11	3	137	120	17	277	245	32
Other business services Autres services aux entreprises	2,533	2,054	479	3	1	2	8	7	1	102	55	47
Human resource administration Gestion des ressources humaines	1,512	954	558	11	10	1	13	10	3	24	17	7
Economic services administration Gestion des services économiques	2,777	1,287	1,490	30	16	14	59	28	31	143	70	73
International and other extra-territorial agencies Organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux	438	196	242	3	0	3	3	2	1	42	25	17
Theatrical and other staged entertainment services Théâtres et autres spectacles	652	415	237	2	2	0	6	3	3	7	7	0
Business associations Associations commerciales	143	52	91	0	0	0	0	0	0	9	3	6
Other employers covered under the Act Autres employeurs assujettis à la loi	41,020	32,177	8,843	381	315	66	987	870	105	1,078	740	337

Table 4.1
Tableau 4.1

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	4,465	4,259	206	12	11	1	70	67	3	117	107	10
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	69,201	48,146	21,055	228	147	81	1,033	816	217	3,527	2,233	1,293
Professionals Professionnels	29,470	18,113	11,357	97	50	47	468	328	140	3,198	2,138	1,060
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	29,169	23,797	5,370	138	112	26	424	379	41	913	707	205
Supervisors Surveillants	17,569	7,088	10,481	100	32	68	295	126	169	1,410	400	1,010
Foremen/women Contremaîtres	16,323	15,659	664	156	148	8	334	323	10	833	796	37
Clerical workers Employés de bureau	144,099	22,585	121,514	985	138	847	2,447	590	1,856	12,254	1,972	10,282
Sales workers Employés du secteur de la vente	12,877	7,511	5,366	74	41	33	153	108	45	586	388	198
Service workers Employés du secteur des services	11,611	5,664	5,947	63	42	21	134	89	45	391	262	129
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	57,627	56,869	758	365	360	5	1,028	1,017	11	2,116	2,086	30
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	101,858	88,072	13,786	949	763	186	1,705	1,507	197	5,422	4,200	1,218
Other manual workers Autres travailleurs manuels	29,648	28,494	1,152	314	289	25	559	543	10	533	488	45
Total number of employees Nombre total des salariés	523,917	326,257	197,656	3,481	2,133	1,348	8,650	5,893	2,744	31,300	15,777	15,517

Table 4.2
Tableau 4.2

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group.
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	381	50	331	0	0	0	6	0	6	28	17	11
Professionals Professionnels	351	93	258	1	1	0	5	0	5	18	7	11
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	1,335	981	354	2	1	1	12	10	2	18	12	6
Supervisors Surveillants	278	77	201	3	1	2	1	1	0	17	8	9
Foremen/women Contremaîtres	31	27	4	0	0	0	2	2	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	33,875	2,381	31,494	187	15	172	448	47	401	1,950	297	1,673
Sales workers Employés du secteur de la vente	1,433	355	1,078	6	1	5	6	0	6	65	32	33
Service workers Employés du secteur des services	837	345	492	2	1	1	5	2	3	32	7	25
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	782	700	82	5	3	2	5	2	3	25	23	2
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	12,562	5,701	6,861	112	32	80	151	71	80	1,196	416	780
Other manual workers Autres travailleurs manuels	3,836	3,434	402	13	8	5	30	25	5	192	170	22
Total number of employees Nombre total des salariés	55,706	14,149	41,557	331	63	268	671	160	511	3,541	989	2,572

Table 4.3
Tableau 4.3

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle

Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	8	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	93	50	43	0	0	0	0	0	0	3	2	1
Professionals Professionnels	927	528	399	2	1	1	1	1	0	7	3	4
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	1,045	546	499	2	2	0	1	1	0	9	3	6
Supervisors Surveillants	15	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women Contremaîtres	29	27	2	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	1,129	180	949	6	0	6	7	3	4	92	15	77
Sales workers Employés du secteur de la vente	22	13	9	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Service workers Employés du secteur des services	510	358	152	3	1	2	4	3	1	3	3	0
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	313	300	13	1	1	0	3	3	0	1	1	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	1,062	963	99	10	9	1	3	3	0	6	6	0
Other manual workers Autres travailleurs manuels	2,085	1,936	149	23	19	4	12	12	0	6	6	0
Total number of employees Nombre total des salariés	7,238	4,914	2,324	50	36	14	31	26	5	129	39	90

Table 5.1
Tableau 5.1

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	4	664	640	24	1	1	0	9	9	0	8	8	0
	3	311	301	10	0	0	0	6	6	0	10	9	1
	2	937	901	36	1	1	0	10	9	1	35	32	3
	1	2,553	2,417	136	10	9	1	45	43	2	64	58	6
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	4	2,250	2,133	117	4	4	0	33	32	1	62	59	3
	3	6,661	6,073	588	22	16	6	118	115	3	227	202	25
	2	32,896	25,951	6,945	117	96	21	479	405	74	1,632	1,266	366
	1	27,394	13,989	13,405	85	31	54	403	264	139	1,606	706	899
Professionals Professionnels	4	904	826	78	0	0	0	13	12	1	72	69	3
	3	2,643	2,351	292	5	5	0	48	47	1	322	289	33
	2	9,058	7,341	1,717	34	28	6	139	128	11	1,036	826	210
	1	16,865	7,595	9,270	58	17	41	268	141	127	1,768	954	814
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	4	2,324	2,161	163	10	10	0	40	39	1	64	60	4
	3	6,636	6,184	452	27	26	1	118	106	8	234	213	20
	2	11,760	9,629	2,131	49	41	8	168	153	15	336	251	85
	1	8,449	5,823	2,624	52	35	17	98	81	17	279	183	96
Supervisors Surveillants	4	1,384	1,103	281	7	6	1	20	16	4	72	44	28
	3	3,852	2,280	1,572	17	9	8	65	38	27	292	136	156
	2	6,890	2,484	4,406	44	10	34	144	48	96	573	123	450
	1	5,443	1,221	4,222	32	7	25	66	24	42	473	97	376
Foremen/women Contremaîtres	4	4,257	4,022	235	34	31	3	107	101	6	507	482	25
	3	6,168	5,900	268	41	37	4	114	111	3	241	229	12
	2	4,717	4,648	69	74	73	1	79	78	0	68	68	0
	1	1,181	1,089	92	7	7	0	34	33	1	17	17	0

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Clerical workers Employés de bureau	4	3,291	1,492	1,799	20	5	15	72	49	23	154	63	91
	3	27,621	10,599	17,022	142	56	86	446	230	215	1,705	461	1,244
	2	62,045	6,151	55,894	380	45	335	1,012	190	822	5,806	749	5,057
	1	51,142	4,343	46,799	443	32	411	917	121	796	4,589	699	3,890
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	1,195	969	226	8	8	0	15	15	0	33	28	5
	3	6,278	4,112	2,166	25	15	10	77	62	15	362	289	73
	2	2,701	1,444	1,257	12	7	5	32	20	12	96	40	56
	1	2,703	986	1,717	29	11	18	29	11	18	95	31	64
Service workers Employés du secteur des services	4	1,768	1,082	686	12	7	5	16	11	5	74	48	26
	3	5,861	2,554	3,307	23	19	4	68	45	23	182	133	49
	2	2,288	1,104	1,184	18	11	7	30	24	6	63	39	24
	1	1,694	924	770	10	5	5	20	9	11	72	42	30
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	9,289	9,211	78	70	68	2	194	194	0	425	418	7
	3	23,586	23,313	273	120	118	2	339	334	5	747	737	10
	2	19,762	19,510	252	136	135	1	414	411	3	792	785	7
	1	4,990	4,835	155	39	39	0	81	78	3	152	146	6
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4	45,886	35,977	9,909	411	309	102	880	739	141	4,116	3,328	788
	3	22,843	20,073	2,770	212	145	67	288	242	45	763	377	380
	2	24,240	23,555	685	240	233	7	407	401	6	384	355	29
	1	8,889	8,467	422	86	76	10	130	125	5	159	140	21
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4	6,528	6,403	125	43	43	0	101	98	3	158	153	5
	3	8,500	8,372	128	82	76	6	124	117	1	161	156	6
	2	8,565	8,149	416	93	89	4	196	193	3	141	128	14
	1	6,055	5,570	483	96	81	15	138	135	3	73	51	20
Total number of employees Nombre total des salariés		523,917	326,257	197,656	3,481	2,133	1,348	8,650	5,893	2,744	31,300	15,777	15,517

Table 5.2
Tableau 5.2

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group / Catégorie professionnelle	Quarter / Quart	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
		Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes
Upper-level managers / Cadres supérieurs	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers / Cadres intermédiaires et autres cadres	4	36	9	27	0	0	0	0	0	0	6	5	1
	3	73	8	65	0	0	0	0	0	0	6	5	1
	2	167	13	154	0	0	0	1	0	1	12	6	6
	1	105	20	85	0	0	0	5	0	5	4	1	3
Professionals / Professionnels	4	49	17	32	1	1	0	1	0	1	2	0	2
	3	107	40	67	0	0	0	1	0	1	8	4	4
	2	125	16	109	0	0	0	2	0	2	1	1	0
	1	70	20	50	0	0	0	1	0	1	7	2	5
Semi-professionals and technicians / Semi-professionnels et techniciens	4	210	162	48	1	0	1	3	2	1	2	2	0
	3	215	173	42	0	0	0	4	3	1	5	2	3
	2	298	208	90	0	0	0	2	2	0	0	0	0
	1	612	438	174	1	1	0	3	3	0	11	8	3
Supervisors / Surveillants	4	34	9	25	0	0	0	1	1	0	2	0	2
	3	52	20	32	0	0	0	0	0	0	8	6	2
	2	83	17	66	2	1	1	0	0	0	5	1	4
	1	109	31	78	1	0	1	0	0	0	2	1	1
Foremen/women / Contremaîtres	4	10	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	19	18	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Clerical workers Employés de bureau	4	1,063	110	953	5	1	4	14	5	9	23	3	20
	3	3,760	242	3,518	24	1	23	34	4	30	177	18	159
	2	15,704	760	14,944	94	6	88	226	19	207	992	132	880
	1	13,348	1,269	12,079	64	7	57	174	19	155	758	144	614
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	203	43	160	1	0	1	1	0	1	8	1	7
	3	144	44	100	2	1	1	0	0	0	15	6	9
	2	428	57	371	2	0	2	4	0	4	10	6	4
	1	658	211	447	1	0	1	1	0	1	32	19	13
Service workers Employés du secteur des services	4	157	74	83	2	1	1	1	0	1	5	1	4
	3	152	91	61	0	0	0	1	1	0	4	3	1
	2	202	97	105	0	0	0	3	1	2	10	2	8
	1	326	83	243	0	0	0	0	0	0	13	1	12
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	120	104	16	1	0	1	2	1	1	5	3	2
	3	154	147	7	1	1	0	0	0	0	5	5	0
	2	287	261	26	2	1	1	3	1	2	11	11	0
	1	221	188	33	1	1	0	0	0	0	4	4	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4	9,090	2,896	6,194	101	25	76	129	50	79	1,102	344	758
	3	706	553	153	3	1	2	5	4	1	44	33	11
	2	781	605	176	1	1	0	6	6	0	11	6	5
	1	1,985	1,647	338	7	5	2	11	11	0	39	33	6
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4	959	827	132	3	2	1	9	7	2	92	78	14
	3	681	636	45	4	3	1	5	4	1	49	48	1
	2	798	683	115	2	1	1	6	4	2	15	13	2
	1	1,398	1,288	110	4	2	2	10	10	0	36	31	5
Total number of employees Nombre total des salariés		55,706	14,149	41,557	331	63	268	671	160	511	3,541	989	2,572

Table 5.3
Tableau 5.3

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group / Catégorie professionnelle	Quarter / Quart	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers / Cadres supérieurs	4	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers / Cadres intermédiaires et autres cadres	4	16	9	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	24	18	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	20	9	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	33	14	19	0	0	0	0	0	0	3	2	1
Professionals / Professionnels	4	10	7	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	3	7	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	906	516	390	2	1	1	1	1	0	6	2	4
Semi-professionals and technicians / Semi-professionnels et techniciens	4	20	19	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	20	18	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	30	22	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	975	487	488	2	2	0	1	1	0	9	3	6
Supervisors / Surveillants	4	7	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women / Contremaîtres	4	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	5	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	1	16	15	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Clerical workers Employés de bureau	4	83	17	66	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	3	219	26	193	1	0	1	2	0	2	13	2	11
	2	431	84	347	3	0	3	5	3	2	19	1	18
	1	396	53	343	2	0	2	0	0	0	59	11	48
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	7	6	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	2	6	4	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	1	5	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers Employés du secteur des services	4	67	52	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	55	41	14	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	2	158	132	26	1	1	0	1	1	0	1	1	0
	1	230	133	97	2	0	2	2	1	1	1	1	0
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	109	104	5	1	1	0	1	1	0	0	0	0
	3	101	96	5	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	2	53	51	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	1	50	49	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4	156	155	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0
	3	257	240	17	2	2	0	2	2	0	0	0	0
	2	266	224	42	2	2	0	1	1	0	4	4	0
	1	383	344	39	4	3	1	0	0	0	2	2	0
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4	135	131	4	2	2	0	4	4	0	1	1	0
	3	280	262	18	8	7	1	3	3	0	0	0	0
	2	317	277	40	6	5	1	2	2	0	3	3	0
	1	1,353	1,266	87	7	5	2	3	3	0	2	2	0
Total number of employees Nombre total des salariés		7,238	4,914	2,324	50	36	14	31	26	5	129	39	90

Table 5.4
Tableau 5.4

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

All employment status categories, total of all analysed data for the banking sector
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour le secteur bancaire

Occupational Groups Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	4	44	43	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	3	28	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	119	119	0	0	0	0	2	2	0	4	4	0
	1	1,024	990	34	5	5	0	21	21	0	38	38	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	4	585	530	55	0	0	0	10	10	0	26	23	3
	3	2,329	2,082	247	7	2	5	42	42	0	79	62	17
	2	11,204	9,165	2,039	16	12	4	228	197	31	553	419	134
	1	20,536	9,268	11,268	65	17	48	331	203	128	1,396	579	817
Professionals Professionnels	4	116	91	25	0	0	0	3	2	1	11	9	2
	3	402	267	135	0	0	0	12	11	1	41	27	14
	2	1,860	1,358	502	3	1	2	36	31	5	277	196	81
	1	13,444	5,458	7,986	42	9	33	232	112	120	1,463	754	709
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	4	55	42	13	0	0	0	2	1	1	3	3	0
	3	254	183	71	3	2	1	7	5	2	24	17	7
	2	906	398	508	10	4	6	16	9	7	98	49	49
	1	1,194	275	919	6	0	6	7	2	5	91	32	59
Supervisors Surveillants	4	174	59	115	1	0	1	2	0	2	23	7	16
	3	1,188	297	891	2	1	1	23	6	17	151	40	111
	2	3,942	463	3,479	31	2	29	103	14	89	494	79	415
	1	3,883	377	3,506	22	2	20	47	11	36	415	60	355
Foremen/women Contremaîtres	4	10	10	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	3	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	2	12	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1	29	27	2	0	0	0	2	2	0	3	3	0

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Clerical workers Employés de bureau	4	604	136	468	2	0	2	14	9	5	52	15	37
	3	5,587	729	4,858	26	4	22	88	25	63	712	129	583
	2	44,976	2,952	42,024	249	17	232	819	95	724	5,150	625	4,525
	1	53,240	3,795	49,445	442	28	414	936	101	835	4,808	714	4,094
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	38	29	9	1	1	0	0	0	0	3	3	0
	3	57	39	18	0	0	0	1	1	0	7	7	0
	2	170	109	61	0	0	0	5	3	2	18	10	8
	1	214	78	136	0	0	0	4	2	2	23	3	20
Service workers Employés du secteur des services	4	65	58	7	1	0	1	3	2	1	2	2	0
	3	121	112	9	1	1	0	6	6	0	2	2	0
	2	120	96	24	3	2	1	10	8	2	11	11	0
	1	162	101	61	1	1	0	5	1	4	24	11	13
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	46	45	1	1	1	0	5	5	0	7	6	1
	3	87	81	6	0	0	0	2	2	0	13	13	0
	2	98	80	18	2	2	0	1	1	0	6	6	0
	1	81	63	18	0	0	0	1	0	1	10	9	1
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4	12	12	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
	3	34	34	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	2	54	53	1	0	0	0	2	2	0	10	10	0
	1	39	37	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4	52	49	3	0	0	0	2	2	0	1	1	0
	3	82	70	12	1	1	0	0	0	0	3	2	1
	2	163	150	13	1	1	0	6	6	0	5	5	0
	1	61	48	13	0	0	0	1	1	0	12	8	4
Total number of employees Nombre total des salariés		169,507	40,504	129,003	945	117	828	3,039	955	2,084	16,074	3,998	12,076

Table 5.5
Tableau 5.5

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

All employment status categories, total of all analysed data for the transportation sector
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour le secteur des transports

Occupational Group / Catégorie professionnelle	Quarter / Quart	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
		Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes
Upper-level managers / Cadres supérieurs	4	329	316	13	1	1	0	4	4	0	5	5	0
	3	131	128	3	0	0	0	2	2	0	1	1	0
	2	242	234	8	0	0	0	1	1	0	3	2	1
	1	825	776	49	3	3	0	14	12	2	14	10	4
Middle or other managers / Cadres intermédiaires et autres cadres	4	704	688	16	3	3	0	7	7	0	16	16	0
	3	1,502	1,454	48	7	7	0	26	26	0	39	38	1
	2	4,753	4,423	330	23	23	0	56	51	5	101	90	11
	1	3,120	2,460	660	3	2	1	37	30	7	77	57	20
Professionals / Professionnels	4	362	334	28	0	0	0	5	5	0	21	18	3
	3	479	427	52	1	1	0	8	8	0	41	33	8
	2	1,763	1,532	231	6	6	0	24	24	0	145	112	33
	1	1,467	1,011	456	5	3	2	21	16	5	128	93	35
Semi-professionals and technicians / Semi-professionnels et techniciens	4	1,212	1,183	29	3	3	0	24	24	0	13	12	1
	3	3,477	3,321	156	16	16	0	51	47	4	64	58	6
	2	3,835	3,511	324	14	14	0	42	41	1	77	69	8
	1	2,025	1,788	237	13	12	1	22	20	2	71	59	12
Supervisors / Surveillants	4	582	509	73	2	2	0	10	9	1	20	14	6
	3	1,127	963	164	5	4	1	17	16	1	32	25	7
	2	1,841	1,318	523	11	6	5	20	17	3	50	34	16
	1	990	574	416	9	4	5	10	7	3	36	25	11
Foremen/women / Contremaîtres	4	1,078	1,068	10	9	9	0	27	27	0	19	19	0
	3	3,843	3,825	18	27	27	0	58	58	0	75	74	1
	2	3,936	3,881	55	69	69	0	63	63	0	53	53	0
	1	770	715	55	6	6	0	27	27	0	11	11	0

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Clerical workers Employés de bureau	4	2,052	974	1,078	12	5	7	34	19	15	58	32	26
	3	15,074	8,636	6,438	69	42	27	262	171	91	489	242	247
	2	8,748	2,138	6,610	65	17	48	115	41	74	385	88	297
	1	5,670	1,039	4,631	37	7	30	73	21	52	285	68	217
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	707	505	202	3	2	1	10	9	1	17	13	4
	3	3,328	2,026	1,302	12	8	4	31	26	5	84	54	30
	2	1,476	784	692	14	7	7	13	8	5	26	18	8
	1	1,172	408	764	17	9	8	4	4	0	23	7	16
Service workers Employés du secteur des services	4	1,771	1,053	718	11	7	4	12	8	4	72	44	28
	3	5,750	2,427	3,323	21	17	4	63	40	23	178	129	49
	2	2,167	955	1,212	10	6	4	14	9	5	57	28	29
	1	1,723	807	916	11	4	7	11	6	5	52	30	22
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	3,551	3,520	31	19	18	1	63	63	0	140	138	2
	3	7,698	7,661	37	46	46	0	106	106	0	327	326	1
	2	17,231	17,137	94	124	123	1	335	335	0	695	692	3
	1	4,025	3,951	74	30	30	0	65	64	1	118	113	5
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4	6,916	6,844	72	85	84	1	181	178	3	96	95	1
	3	17,200	17,039	161	100	96	4	194	191	3	243	239	4
	2	21,641	21,095	546	219	215	4	280	278	2	329	307	22
	1	8,694	8,111	583	66	57	9	98	93	5	115	112	3
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4	3,847	3,767	80	23	23	0	49	49	0	63	54	9
	3	7,309	7,210	99	71	64	7	90	90	0	120	117	3
	2	6,634	6,433	201	82	79	3	129	125	4	95	87	8
	1	6,333	6,050	281	78	63	15	53	53	0	66	55	11
Total number of employees Nombre total des salariés		201,110	167,009	34,099	1,461	1,250	211	2,861	2,529	332	5,245	4,016	1,229

Table 5.6
Tableau 5.6

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

All employment status categories, total of all analysed data for the communications sector
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour le secteur des communications

Occupational Group / Catégorie professionnelle	Quarter / Quart	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
		Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes
Upper-level managers / Cadres supérieurs	4	190	187	3	0	0	0	3	3	0	1	1	0
	3	69	65	4	0	0	0	2	2	0	1	1	0
	2	435	411	24	1	1	0	7	6	1	27	25	2
	1	394	363	31	2	1	1	4	4	0	7	6	1
Middle or other managers / Cadres intermédiaires et autres cadres	4	502	459	43	0	0	0	8	7	1	13	13	0
	3	1,880	1,634	246	2	2	0	22	22	0	96	89	7
	2	15,311	10,815	4,496	62	47	15	161	127	34	956	735	221
	1	2,584	1,240	1,344	8	5	3	17	11	6	122	63	58
Professionals / Professionnels	4	277	239	38	1	1	0	4	3	1	26	26	0
	3	684	595	89	2	2	0	7	6	1	95	89	6
	2	3,753	2,961	792	22	19	3	55	49	6	480	409	71
	1	2,213	1,238	975	11	6	5	11	9	2	155	88	67
Semi-professionals and technicians / Semi-professionnels et techniciens	4	832	739	93	5	4	1	15	14	1	41	40	1
	3	2,139	1,959	180	7	7	0	29	26	3	117	110	7
	2	6,092	4,978	1,114	17	15	2	88	83	5	121	107	14
	1	6,193	4,279	1,912	27	19	8	61	53	8	119	92	27
Supervisors / Surveillants	4	387	299	88	1	1	0	4	3	1	27	19	8
	3	987	525	462	9	3	6	20	12	8	114	75	39
	2	600	306	294	1	1	0	6	6	0	18	7	11
	1	424	169	255	1	1	0	4	3	1	18	8	10
Foremen/women / Contremaîtres	4	2,946	2,719	227	20	17	3	75	69	6	484	459	25
	3	1,672	1,424	248	10	6	4	23	20	3	162	151	11
	2	334	323	11	1	1	0	5	4	0	12	12	0
	1	203	176	27	1	1	0	3	2	1	3	3	0

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Clerical workers Employés de bureau	4	1,391	374	1,017	10	1	9	23	13	10	56	18	38
	3	9,567	1,119	8,448	67	11	56	113	28	85	657	97	560
	2	21,620	1,512	20,108	147	14	133	249	54	195	1,174	153	1,041
	1	4,237	595	3,642	10	2	8	49	10	39	245	60	185
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	592	424	168	3	3	0	3	3	0	20	12	8
	3	2,970	2,029	941	15	8	7	44	34	10	287	234	53
	2	1,336	475	861	0	0	0	17	8	9	60	16	44
	1	1,819	593	1,226	13	2	11	21	4	17	79	39	40
Service workers Employés du secteur des services	4	94	44	50	1	1	0	2	1	1	5	3	2
	3	36	25	11	0	0	0	0	0	0	3	2	1
	2	50	22	28	0	0	0	0	0	0	3	0	3
	1	123	53	70	0	0	0	3	1	2	8	1	7
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	4,615	4,553	62	30	28	2	79	78	1	246	240	6
	3	14,881	14,651	230	63	61	2	204	199	5	384	375	9
	2	1,609	1,460	149	10	9	1	20	16	4	85	83	2
	1	691	609	82	5	5	0	5	4	1	17	17	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4	46,991	31,029	15,962	375	199	176	818	601	217	5,100	3,560	1,540
	3	4,805	2,156	2,649	78	15	63	83	40	43	534	148	380
	2	1,100	821	279	6	4	2	24	21	3	38	30	8
	1	727	597	130	4	3	1	5	5	0	52	48	6
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4	2,730	2,561	169	14	13	1	51	46	5	178	168	10
	3	855	818	37	7	6	1	7	6	1	70	68	3
	2	807	615	192	5	4	1	8	7	1	40	40	1
	1	477	392	85	1	1	0	3	2	1	17	11	4
Total number of employees Nombre total des salariés		175,224	105,630	69,592	1,075	550	525	2,465	1,725	739	12,573	8,051	4,537

Table 5.7
Tableau 5.7

Distribution of the Designated Groups by Occupational Group and Salary Quarter
Distribution des groupes désignés par catégorie professionnelle et quart salarial

All employment status categories, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Toutes catégories d'emploi, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Occupational Group / Catégorie professionnelle	Quarter / Quart	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
		Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes
Upper-level managers / Cadres supérieurs	4	106	97	9	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	3	83	80	3	0	0	0	2	2	0	8	7	1
	2	141	137	4	0	0	0	0	0	0	1	1	0
	1	318	294	24	0	0	0	6	6	0	5	4	1
Middle or other managers / Cadres intermédiaires et autres cadres	4	511	474	37	1	1	0	8	8	0	13	12	1
	3	1,047	929	118	6	5	1	28	25	3	19	18	1
	2	1,815	1,570	245	16	14	2	35	30	5	34	28	6
	1	1,292	1,055	237	9	7	2	23	20	3	18	10	8
Professionals / Professionnels	4	208	186	22	0	0	0	2	2	0	17	17	0
	3	1,192	1,105	87	2	2	0	22	22	0	153	144	9
	2	1,811	1,508	303	3	2	1	26	24	2	135	110	25
	1	717	424	293	2	0	2	6	5	1	35	23	12
Semi-professionals and technicians / Semi-professionnels et techniciens	4	455	378	77	3	3	0	2	2	0	9	7	2
	3	1,001	912	89	1	1	0	35	31	0	34	30	3
	2	1,255	972	283	8	8	0	24	22	2	40	26	14
	1	624	406	218	9	7	2	12	10	2	18	11	7
Supervisors / Surveillants	4	282	249	33	3	3	0	5	5	0	4	4	0
	3	605	518	87	1	1	0	5	4	1	3	2	1
	2	592	415	177	3	2	1	15	11	4	16	4	12
	1	258	133	125	1	0	1	5	3	2	6	5	1
Foremen/women / Contremaîtres	4	240	239	1	5	5	0	4	4	0	4	4	0
	3	649	647	2	4	4	0	33	33	0	3	3	0
	2	441	437	4	5	4	1	11	11	0	3	3	0
	1	214	204	10	2	2	0	4	4	0	0	0	0

Occupational Group Catégorie professionnelle	Quarter Quart	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
		Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Clerical workers Employés de bureau	4	390	135	255	1	0	1	15	13	2	12	2	10
	3	1,372	383	989	5	0	5	19	10	8	37	13	24
	2	2,836	393	2,443	16	3	13	60	22	38	108	16	92
	1	1,739	236	1,503	20	2	18	33	8	25	68	12	56
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	65	55	10	2	2	0	3	3	0	1	1	0
	3	74	68	6	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2	153	137	16	0	0	0	1	1	0	3	2	1
	1	161	120	41	0	0	0	1	1	0	2	1	1
Service workers Employés du secteur des services	4	62	53	9	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	3	161	122	39	1	1	0	1	1	0	4	4	0
	2	311	260	51	6	4	2	10	9	1	3	3	0
	1	242	179	63	0	0	0	3	2	1	2	2	0
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	1,306	1,301	5	22	22	0	50	50	0	37	37	0
	3	1,175	1,163	12	12	12	0	28	28	0	29	29	0
	2	1,164	1,145	19	2	2	0	62	61	1	17	15	2
	1	464	449	15	5	5	0	10	10	0	11	11	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4	1,213	1,143	70	53	52	1	10	10	0	21	16	5
	3	1,767	1,637	130	39	37	2	18	17	0	29	22	7
	2	2,492	2,415	77	18	17	1	108	107	1	22	18	4
	1	1,797	1,713	84	27	24	3	38	38	0	32	14	18
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4	993	984	9	11	11	0	12	12	0	9	9	0
	3	1,215	1,172	43	15	15	0	35	28	1	17	17	0
	2	2,076	1,911	165	13	11	2	61	61	0	19	12	7
	1	1,935	1,634	301	28	24	4	94	92	2	16	10	6
Total number of employees Nombre total des salariés		41,020	32,177	8,843	381	315	66	987	870	105	1,078	740	337

Table 6.1
Tableau 6.1

Salary Distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $10,000 Moins de $10,000	6,055	5,350	705	81	60	21	37	33	4	50	39	11
$10,000 - $14,999	11,210	4,980	6,230	106	45	61	150	73	77	467	205	262
$15,000 - $17,499	31,740	6,440	25,300	239	49	190	541	104	437	2,459	495	1,964
$17,500 - $19,999	40,838	8,486	32,352	348	72	276	731	178	553	3,656	582	3,074
$20,000 - $22,499	37,563	10,478	27,085	249	72	177	636	189	447	3,459	598	2,861
$22,500 - $24,999	39,693	15,855	23,838	324	153	171	585	280	305	2,705	703	2,002
$25,000 - $27,499	49,894	25,243	24,651	363	225	138	769	488	281	2,575	890	1,685
$27,500 - $29,999	87,507	63,177	24,330	610	431	179	1,724	1,438	286	5,872	4,306	1,566
$30,000 - $34,999	73,123	55,929	17,187	447	376	71	1,225	1,026	199	3,881	2,825	1,056
$35,000 - $39,999	58,927	51,825	7,102	387	355	32	948	856	92	2,478	1,974	504
$40,000 - $49,999	52,844	45,242	7,602	219	198	21	758	697	61	2,467	2,018	449
$50,000 - $69,999	28,049	25,936	2,113	88	79	9	429	415	14	1,160	1,053	107
$70,000 and over $70,000 et plus	8,239	7,982	257	13	13	0	96	95	1	127	119	8
Total number of employees Nombre total des salariés	525,682	326,923	198,752	3,474	2,128	1,346	8,629	5,872	2,757	31,356	15,807	15,549

Table 6.2
Tableau 6.2

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	2,947	1,587	1,360	8	5	3	23	11	12	106	43	63
$2,500 - $4,999	3,875	1,348	2,527	17	8	9	42	10	32	166	40	126
$5,000 - $7,499	5,513	1,108	4,405	17	6	11	57	7	50	204	31	173
$7,500 - $9,999	9,540	1,918	7,622	29	4	25	121	26	95	506	149	357
$10,000 - $12,499	7,473	1,372	6,131	37	3	34	112	14	98	368	53	315
$12,500 - $14,999	5,092	964	4,125	25	3	22	62	14	48	315	61	254
$15,000 - $17,499	4,913	805	4,108	37	2	35	32	6	26	349	86	263
$17,500 - $19,999	2,931	480	2,451	30	1	29	28	7	21	163	23	140
$20,000 - $24,999	2,535	749	1,786	19	3	16	22	6	16	110	25	85
$25,000 - $29,999	9,774	2,897	6,877	107	28	79	143	57	86	1,118	350	768
$30,000 - $39,999	365	276	89	2	2	0	2	2	0	4	0	4
$40,000 - $49,999	58	44	14	0	0	0	0	0	0	3	3	0
$50,000 and over $50,000 et plus	47	43	4	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Total number of employees Nombre total des salariés	55,063	13,591	41,499	329	66	263	644	160	484	3,413	865	2,548

Table 6.3
Tableau 6.3

Salary Distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	1,434	1,170	264	3	2	1	1	1	0	34	8	26
$2,500 - $4,999	581	304	277	6	4	2	3	3	0	27	6	21
$5,000 - $7,499	564	342	222	5	2	3	3	1	2	15	3	12
$7,500 - $9,999	454	295	159	3	1	2	3	2	1	10	3	7
$10,000 - $12,499	440	278	162	2	2	0	2	2	0	13	5	8
$12,500 - $14,999	378	267	111	3	2	1	2	2	0	4	1	3
$15,000 - $17,499	350	250	100	4	4	0	4	4	0	4	4	0
$17,500 - $19,999	410	268	142	0	0	0	4	3	1	4	3	1
$20,000 - $24,999	931	584	347	10	7	3	6	5	1	4	2	2
$25,000 - $29,999	679	507	172	11	9	2	1	1	0	5	0	5
$30,000 - $39,999	519	308	211	3	3	0	1	1	0	5	2	3
$40,000 - $49,999	342	226	116	0	0	0	1	1	0	4	2	2
$50,000 and over $50,000 et plus	163	119	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees Nombre total des salariés	7,245	4,918	2,327	50	36	14	31	26	5	129	39	90

Table 6.4
Tableau 6.4

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent full-time employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur bancaire

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $10,000 Moins de $10,000	4	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$10,000 - $14,999	2,876	280	2,596	17	0	17	45	1	44	174	38	136
$15,000 - $17,499	22,574	1,812	20,762	177	10	167	445	53	392	2,156	376	1,780
$17,500 - $19,999	27,706	1,956	25,750	209	13	196	557	76	481	3,066	384	2,682
$20,000 - $22,499	20,101	1,899	18,202	127	16	111	384	50	334	2,636	329	2,307
$22,500 - $24,999	12,850	2,023	10,827	79	5	74	187	37	150	1,569	283	1,286
$25,000 - $27,499	9,704	2,072	7,632	40	9	31	154	51	103	1,042	254	788
$27,500 - $29,999	6,944	1,984	4,960	32	6	26	112	31	81	666	224	442
$30,000 - $34,999	10,519	4,536	5,983	37	15	22	210	119	91	993	454	539
$35,000 - $39,999	8,025	4,908	3,117	26	12	14	174	125	49	759	442	317
$40,000 - $49,999	10,704	8,439	2,265	12	9	3	219	191	28	802	586	216
$50,000 - $69,999	7,665	6,972	693	10	3	7	153	149	4	405	342	63
$70,000 and over $70,000 et plus	2,202	2,111	91	3	3	0	41	41	0	62	56	6
Total number of employees Nombre total des salariés	141,874	38,993	102,881	769	101	668	2,681	924	1,757	14,330	3,768	10,562

Table 6.5
Tableau 6.5

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent part-time employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur bancaire

Salary Range / Echelle de rémunération	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 / Moins de $2,500	702	71	631	1	0	1	12	2	10	43	8	35
$2,500 - $4,999	2,113	177	1,936	13	5	8	32	2	30	114	11	103
$5,000 - $7,499	3,818	270	3,548	7	1	6	48	3	45	153	20	133
$7,500 - $9,999	6,283	310	5,973	24	2	22	98	9	89	306	39	267
$10,000 - $12,499	5,246	207	5,039	29	1	28	97	8	89	313	23	290
$12,500 - $14,999	3,493	193	3,300	19	0	19	49	9	40	269	40	229
$15,000 - $17,499	3,250	228	3,022	32	1	31	23	3	20	295	62	233
$17,500 - $19,999	1,652	28	1,624	19	0	19	10	1	9	123	8	115
$20,000 - $24,999	581	24	557	8	1	7	8	0	8	41	1	40
$25,000 - $29,999	45	5	40	0	0	0	0	0	0	1	0	1
$30,000 - $39,999	16	0	16	0	0	0	0	0	0	3	0	3
$40,000 - $49,999	10	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$50,000 and over / $50,000 et plus	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees / Nombre total des salariés	27,211	1,518	25,693	152	11	141	377	37	340	1,661	212	1,449

Table 6.6
Tableau 6.6

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Temporary employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur bancaire

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	159	15	144	1	0	1	0	0	0	34	8	26
$2,500 - $4,999	124	8	116	0	0	0	0	0	0	24	3	21
$5,000 - $7,499	93	6	87	2	0	2	1	0	1	11	0	11
$7,500 - $9,999	67	2	65	1	0	1	1	0	1	6	0	6
$10,000 - $12,499	41	2	39	0	0	0	0	0	0	8	1	7
$12,500 - $14,999	31	1	30	1	0	1	0	0	0	1	0	1
$15,000 - $17,499	12	1	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$17,500 - $19,999	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$20,000 - $24,999	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$25,000 - $29,999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$30,000 - $39,999	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$40,000 - $49,999	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$50,000 and over $50,000 et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees Nombre total des salariés	534	36	498	5	0	5	2	0	2	84	12	72

Table 6.7
Tableau 6.7

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent full-time employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des transports

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $10,000 Moins de $10,000	5,607	5,076	531	80	59	21	35	31	4	41	35	6
$10,000 - $14,999	6,145	3,809	2,336	69	36	33	83	63	20	234	139	95
$15,000 - $17,499	5,779	3,268	2,511	45	32	13	51	30	21	184	82	102
$17,500 - $19,999	6,864	4,263	2,601	68	44	24	75	58	17	226	109	117
$20,000 - $22,499	8,333	5,508	2,825	45	29	16	97	70	27	218	127	91
$22,500 - $24,999	13,233	10,178	3,055	118	102	16	197	159	38	377	251	126
$25,000 - $27,499	23,006	17,721	5,285	201	183	18	302	247	55	567	377	190
$27,500 - $29,999	27,485	24,346	3,139	215	197	18	552	522	30	612	511	101
$30,000 - $34,999	38,229	32,835	5,394	249	230	19	574	529	45	1,241	1,073	168
$35,000 - $39,999	20,781	19,607	1,174	120	118	2	310	297	13	658	606	52
$40,000 - $49,999	19,416	18,586	830	112	109	3	269	265	4	411	373	38
$50,000 - $69,999	9,706	9,486	220	45	45	0	137	136	1	206	189	17
$70,000 and over $70,000 et plus	4,022	3,976	46	8	8	0	36	36	0	37	36	1
Total number of employees Nombre total des salariés	188,606	158,659	29,947	1,375	1,192	183	2,718	2,443	275	5,012	3,908	1,104

Table 6.8
Tableau 6.8

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent part-time employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des transports

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	1,664	1,157	507	7	5	2	9	7	2	49	27	22
$2,500 - $4,999	761	516	245	3	2	1	7	7	0	16	11	5
$5,000 - $7,499	1,012	519	493	8	3	5	5	4	1	30	7	23
$7,500 - $9,999	1,821	815	1,006	5	2	3	12	9	3	72	30	42
$10,000 - $12,499	1,239	676	563	3	1	2	6	0	6	24	12	12
$12,500 - $14,999	780	430	350	6	3	3	4	1	3	15	7	8
$15,000 - $17,499	751	323	428	1	1	0	2	1	1	20	11	9
$17,500 - $19,999	312	195	117	3	1	2	4	3	1	9	2	7
$20,000 - $24,999	359	238	121	2	1	1	4	3	1	8	4	4
$25,000 - $29,999	355	267	88	7	6	1	3	2	1	3	2	1
$30,000 - $39,999	160	152	8	2	2	0	0	0	0	0	0	0
$40,000 - $49,999	35	35	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0
$50,000 and over $50,000 et plus	34	34	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
Total number of employees Nombre total des salariés	9,283	5,357	3,926	48	28	20	56	37	19	250	117	133

Table 6.9
Tableau 6.9

Salary distribution of the Designated Group
Distribution salariale des groupes désignés

Temporary employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur des transports

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	1,190	1,107	83	0	0	0	1	1	0	0	0	0
$2,500 - $4,999	350	232	118	3	1	2	1	1	0	1	1	0
$5,000 - $7,499	332	255	77	2	1	1	2	1	1	4	3	1
$7,500 - $9,999	268	230	38	1	0	1	2	2	0	3	3	0
$10,000 - $12,499	243	201	42	1	1	0	1	1	0	2	2	0
$12,500 - $14,999	244	212	32	1	1	0	2	2	0	1	0	1
$15,000 - $17,499	212	184	28	3	3	0	2	2	0	4	4	0
$17,500 - $19,999	172	146	26	0	0	0	2	2	0	1	1	0
$20,000 - $24,999	371	337	34	8	5	3	1	1	0	0	0	0
$25,000 - $29,999	378	356	22	10	9	1	1	1	0	0	0	0
$30,000 - $39,999	91	91	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0
$40,000 - $49,999	30	30	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
$50,000 and over $50,000 et plus	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees Nombre total des salariés	3,891	3,391	500	31	23	8	16	15	1	17	15	2

Table 6.10
Tableau 6.10

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent full-time employees, total of all analysed data for the communications sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des communications

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $10,000 Moins de $10,000	221	113	108	1	1	0	0	0	0	6	4	2
$10,000 - $14,999	1,677	587	1,090	13	7	6	13	4	9	42	20	22
$15,000 - $17,499	2,095	639	1,456	11	4	7	28	14	14	81	21	60
$17,500 - $19,999	4,517	1,360	3,157	56	11	45	71	27	44	318	78	240
$20,000 - $22,499	6,514	1,813	4,701	47	13	34	111	46	65	540	120	420
$22,500 - $24,999	10,966	2,322	8,644	97	23	74	160	57	103	703	157	546
$25,000 - $27,499	14,197	3,422	10,775	101	17	84	168	58	110	894	227	667
$27,500 - $29,999	48,436	32,880	15,556	331	201	130	815	645	170	4,517	3,524	993
$30,000 - $34,999	17,221	12,380	4,834	95	70	25	287	239	48	1,519	1,205	314
$35,000 - $39,999	24,506	22,132	2,374	119	109	10	337	312	25	937	816	121
$40,000 - $49,999	17,093	13,050	4,043	56	44	12	186	161	25	1,055	885	170
$50,000 - $69,999	7,392	6,344	1,048	23	21	2	79	70	9	358	336	22
$70,000 and over $70,000 et plus	1,407	1,303	104	1	1	0	16	15	1	18	18	0
Total number of employees Nombre total des salariés	156,242	98,345	57,890	951	522	429	2,271	1,648	623	10,988	7,411	3,577

Table 6.11
Tableau 6.11

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent part-time employees, total of all analysed data for the communications sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des communications

Salary Range / Echelle de rémunération	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes
Under $2,500 / Moins de $2,500	529	340	189	0	0	0	1	1	0	12	8	4
$2,500 - $4,999	695	424	271	1	1	0	3	1	2	26	14	12
$5,000 - $7,499	551	245	306	2	2	0	4	0	4	21	4	17
$7,500 - $9,999	1,214	655	559	0	0	0	10	8	2	127	79	48
$10,000 - $12,499	670	309	361	4	0	4	6	4	2	29	17	12
$12,500 - $14,999	601	222	379	0	0	0	8	4	4	26	12	14
$15,000 - $17,499	804	203	601	4	0	4	6	1	5	25	9	16
$17,500 - $19,999	866	198	668	8	0	8	14	3	11	22	10	12
$20,000 - $24,999	1,356	317	1,039	9	1	8	9	2	7	53	17	36
$25,000 - $29,999	9,350	2,618	6,732	100	22	78	140	55	85	1,113	348	765
$30,000 - $39,999	133	82	51	0	0	0	1	1	0	1	0	1
$40,000 - $49,999	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$50,000 and over / $50,000 et plus	11	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees / Nombre total des salariés	16,786	5,626	11,160	128	26	102	202	80	122	1,455	518	937

Table 6.12
Tableau 6.12

Salary distribution of the Designated Group
Distribution salariale des groupes désignés

Temporary employees, total of all analysed data for the communications sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur des communications

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	76	39	37	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$2,500 - $4,999	68	27	41	1	1	0	1	1	0	1	1	0
$5,000 - $7,499	72	33	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$7,500 - $9,999	84	41	43	1	1	0	0	0	0	0	0	0
$10,000 - $12,499	127	55	72	0	0	0	0	0	0	1	0	1
$12,500 - $14,999	74	35	39	0	0	0	0	0	0	1	0	1
$15,000 - $17,499	94	45	49	0	0	0	2	2	0	0	0	0
$17,500 - $19,999	201	99	102	0	0	0	0	0	0	2	1	1
$20,000 - $24,999	510	203	307	1	1	0	3	2	1	3	1	2
$25,000 - $29,999	292	144	148	1	0	1	0	0	0	5	0	5
$30,000 - $39,999	406	206	200	1	1	0	0	0	0	5	2	3
$40,000 - $49,999	294	183	111	0	0	0	1	1	0	3	1	2
$50,000 and over $50,000 et plus	138	100	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees Nombre total des salariés	2,436	1,210	1,226	5	4	1	7	6	1	21	6	15

Table 6.13
Tableau 6.13

Salary distribution of the Designated Groups
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent full-time employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $10,000 Moins de $10,000	221	113	108	1	1	0	0	0	0	6	4	2
$10,000 - $14,999	1,677	587	1,090	13	7	6	13	4	9	42	20	22
$15,000 - $17,499	2,095	639	1,456	11	4	7	28	14	14	81	21	60
$17,500 - $19,999	4,517	1,360	3,157	56	11	45	71	27	44	318	78	240
$20,000 - $22,499	6,514	1,813	4,701	47	13	34	111	46	65	540	120	420
$22,500 - $24,999	10,966	2,322	8,644	97	23	74	160	57	103	703	157	546
$25,000 - $27,499	14,197	3,422	10,775	101	17	84	168	58	110	894	227	667
$27,500 - $29,999	48,436	32,880	15,556	331	201	130	815	645	170	4,517	3,524	993
$30,000 - $34,999	17,221	12,380	4,834	95	70	25	287	239	48	1,519	1,205	314
$35,000 - $39,999	24,506	22,132	2,374	119	109	10	337	312	25	937	816	121
$40,000 - $49,999	17,093	13,050	4,043	56	44	12	186	161	25	1,055	885	170
$50,000 - $69,999	7,392	6,344	1,048	23	21	2	79	70	9	358	336	22
$70,000 and over $70,000 et plus	1,407	1,303	104	1	1	0	16	15	1	18	18	0
Total number of employees Nombre total des salariés	156,242	98,345	57,890	951	522	429	2,271	1,648	623	10,988	7,411	3,577

Table 6.14
Tableau 6.14

Salary distribution of the Designated Group
Distribution salariale des groupes désignés

Permanent part-time employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	52	19	33	0	0	0	1	1	0	2	0	2
$2,500 - $4,999	306	231	75	0	0	0	0	0	0	10	4	6
$5,000 - $7,499	132	74	58	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$7,500 - $9,999	222	138	84	0	0	0	1	0	1	1	1	0
$10,000 - $12,499	318	180	168	1	1	0	3	2	1	2	1	1
$12,500 - $14,999	218	119	96	0	0	0	1	0	1	5	2	3
$15,000 - $17,499	108	51	57	0	0	0	1	1	0	9	4	5
$17,500 - $19,999	101	59	42	0	0	0	0	0	0	9	3	6
$20,000 - $24,999	239	170	69	0	0	0	1	1	0	8	3	5
$25,000 - $29,999	24	7	17	0	0	0	0	0	0	1	0	1
$30,000 - $39,999	56	42	14	0	0	0	1	1	0	0	0	0
$40,000 - $49,999	7	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$50,000 and over $50,000 et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees Nombre total des salariés	1,783	1,090	720	1	1	0	9	6	3	47	18	29

Table 6.15
Tableau 6.15

Salary distribution of the Designated Group
Distribution salariale des groupes désignés

Temporary employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Employés temporaires, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Salary Range Echelle de rémunération	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Under $2,500 Moins de $2,500	9	9	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
$2,500 - $4,999	39	37	2	2	2	0	1	1	0	1	1	0
$5,000 - $7,499	67	48	19	1	1	0	0	0	0	0	0	0
$7,500 - $9,999	35	22	13	0	0	0	0	0	0	1	0	1
$10,000 - $12,499	29	20	9	1	1	0	1	1	0	2	2	0
$12,500 - $14,999	29	19	10	1	1	0	0	0	0	1	1	0
$15,000 - $17,499	32	20	12	1	1	0	0	0	0	0	0	0
$17,500 - $19,999	34	23	11	0	0	0	2	1	1	1	1	0
$20,000 - $24,999	48	43	5	1	1	0	2	2	0	1	1	0
$25,000 - $29,999	9	7	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$30,000 - $39,999	20	11	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$40,000 - $49,999	18	13	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$50,000 and over $50,000 et plus	15	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees Nombre total des salariés	384	281	103	9	9	0	6	5	1	7	6	1

Table 7.1
Tableau 7.1

Distribution of the Designated Groups in Hirings by Occupational Group
Distribution des groupes désignés dans le recrutement par catégorie professionnelle

Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	262	242	20	0	0	0	1	1	0	13	13	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	3,538	2,473	1,065	9	7	2	28	22	6	278	193	85
Professionals Professionnels	2,933	1,935	998	6	4	2	24	16	8	337	228	109
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	2,589	1,985	604	10	8	2	11	9	2	76	57	19
Supervisors Surveillants	729	405	324	4	2	2	8	5	3	48	27	21
Foremen/women Contremaîtres	475	441	34	2	2	0	4	4	0	11	11	0
Clerical workers Employés de bureau	16,455	3,216	13,240	106	20	86	123	31	92	1,429	360	1,069
Sales workers Employés du secteur de la vente	1,583	1,027	556	23	15	8	5	4	1	37	27	10
Service workers Employés du secteur des services	1,097	574	523	10	5	5	7	5	2	69	49	20
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	3,610	3,526	84	17	17	0	28	27	1	97	95	2
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	9,388	8,824	564	56	48	8	23	21	2	142	124	18
Other manual workers Autres travailleurs manuels	6,986	6,392	595	67	55	11	61	22	39	109	88	21
Total number of employees Nombre total des salariés	49,645	31,040	18,607	310	183	126	323	167	156	2,646	1,272	1,374

Table 7.2
Tableau 7.2

Distribution of the Designated Groups in Hirings by Occupational Group
Distribution des groupes désignés dans le recrutement par catégorie professionnelle

Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	66	18	48	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Professionals Professionnels	54	22	32	1	1	0	0	0	0	3	0	3
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	655	472	183	1	1	0	3	3	0	10	7	3
Supervisors Surveillants	29	3	26	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Foremen/women Contremaîtres	11	9	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	12,221	1,628	10,593	59	9	50	74	16	58	761	169	592
Sales workers Employés du secteur de la vente	642	196	446	6	2	4	0	0	0	23	9	14
Service workers Employés du secteur des services	512	180	332	1	1	0	1	1	0	13	3	10
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	602	545	57	1	1	0	2	2	0	8	8	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	3,296	2,650	646	13	10	3	18	16	2	204	162	42
Other manual workers Autres travailleurs manuels	4,702	4,236	466	7	5	2	23	20	3	347	333	14
Total number of employees Nombre total des salariés	22,791	9,960	12,831	89	30	59	122	59	63	1,372	691	681

Table 7.3
Tableau 7.3

Distribution of the Designated Groups in Hirings by Occupational Group
Distribution des groupes désignés dans le recrutement par catégorie professionnelle

Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	42	21	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals Professionnels	609	340	269	2	1	1	0	0	0	6	3	3
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	780	407	373	2	2	0	1	1	0	9	3	6
Supervisors Surveillants	9	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women Contremaîtres	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	534	92	442	2	0	2	4	2	2	59	13	46
Sales workers Employés du secteur de la vente	11	5	6	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Service workers Employés du secteur des services	72	37	35	1	0	1	1	1	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	107	99	8	2	2	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	419	411	8	2	2	0	0	0	0	2	2	0
Other manual workers Autres travailleurs manuels	1,337	1,251	86	8	8	0	5	5	0	4	4	0
Total number of employees Nombre total des salariés	3,928	2,673	1,255	19	15	4	11	9	2	81	25	56

Table 8.1
Tableau 8.1

Representation in Hirings and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group
Représentation dans le recrutement et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent full-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	92.4%	95.4%	7.6%	4.6%	0.0%	0.3%	0.4%	1.6%	5.0%	2.6%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	69.9%	69.6%	30.1%	30.4%	0.3%	0.3%	0.8%	1.5%	7.9%	5.1%
Professionals Professionnels	66.0%	61.5%	34.0%	38.5%	0.2%	0.3%	0.8%	1.6%	11.5%	10.9%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	76.7%	81.6%	23.3%	18.4%	0.4%	0.5%	0.4%	1.5%	2.9%	3.1%
Supervisors Surveillants	55.6%	40.3%	44.4%	59.7%	0.5%	0.6%	1.1%	1.7%	6.6%	8.0%
Foremen/women Contremaîtres	92.8%	95.9%	7.2%	4.1%	0.4%	1.0%	0.8%	2.0%	2.3%	5.1%
Clerical workers Employés de bureau	19.5%	15.7%	80.5%	84.3%	0.6%	0.7%	0.7%	1.7%	8.7%	8.5%
Sales workers Employés du secteur de la vente	64.9%	58.3%	35.1%	41.7%	1.5%	0.6%	0.3%	1.2%	2.3%	4.6%
Service workers Employés du secteur des services	52.3%	48.8%	47.7%	51.2%	0.9%	0.5%	0.6%	1.2%	6.3%	3.4%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	97.7%	98.7%	2.3%	1.3%	0.5%	0.6%	0.8%	1.8%	2.7%	3.7%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	94.0%	86.5%	6.0%	13.5%	0.6%	0.9%	0.2%	1.7%	1.5%	5.3%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	91.5%	96.1%	8.5%	3.9%	1.0%	1.1%	0.9%	1.9%	1.6%	1.8%

* Representation in hirings is the designated groups' share of total hirings, whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation dans le recrutement présente la part des groupes désignés dans le recrutement, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 8.2
Tableau 8.2

Representation in Hirings and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group

Représentation dans le recrutement et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent part-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	27.3%	13.1%	72.7%	86.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	1.5%	7.3%
Professionals Professionnels	40.7%	26.5%	59.3%	73.5%	1.9%	0.3%	0.0%	1.4%	5.6%	5.1%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	72.1%	73.5%	27.9%	26.5%	0.2%	0.1%	0.5%	0.9%	1.5%	1.3%
Supervisors Surveillants	10.3%	27.7%	89.7%	72.3%	0.0%	1.1%	0.0%	0.4%	6.9%	6.1%
Foremen/women Contremaîtres	81.8%	87.1%	18.2%	12.9%	0.0%	0.0%	9.1%	6.5%	0.0%	0.0%
Clerical workers Employés de bureau	13.3%	7.0%	86.7%	93.0%	0.5%	0.6%	0.6%	1.3%	6.2%	5.8%
Sales workers Employés du secteur de la vente	30.5%	24.8%	69.5%	75.2%	0.9%	0.4%	0.0%	0.4%	3.6%	4.5%
Service workers Employés du secteur des services	35.2%	41.2%	64.8%	58.8%	0.2%	0.2%	0.2%	0.6%	2.5%	3.8%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	90.5%	89.5%	9.5%	10.5%	0.2%	0.6%	0.3%	0.6%	1.3%	3.2%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	80.4%	45.4%	19.6%	54.6%	0.4%	0.9%	0.5%	1.2%	6.2%	9.5%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	90.1%	89.5%	9.9%	10.5%	0.1%	0.3%	0.5%	0.8%	7.4%	5.0%

* Representation in hirings is the designated groups' share of total hirings, whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation dans le recrutement présente la part des groupes désignés dans le recrutement, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 8.3
Tableau 8.3

Representation in Hirings and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group

Représentation dans le recrutement et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Temporary employees, total of all analysed data / Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total	Hirings* Recrutement	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	50.0%	53.8%	50.0%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%
Professionals Professionnels	55.8%	57.0%	44.2%	43.0%	0.3%	0.2%	0.0%	0.1%	1.0%	0.8%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	52.2%	52.2%	47.8%	47.8%	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	1.2%	0.9%
Supervisors Surveillants	33.3%	60.0%	66.7%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Foremen/women Contremaîtres	100.0%	93.1%	0.0%	6.9%	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Clerical workers Employés de bureau	17.2%	15.9%	82.8%	84.1%	0.4%	0.5%	0.7%	0.6%	11.0%	8.1%
Sales workers Employés du secteur de la vente	45.5%	59.1%	54.5%	40.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	9.1%
Service workers Employés du secteur des services	51.4%	70.2%	48.6%	29.8%	1.4%	0.6%	1.4%	0.8%	0.0%	0.6%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	92.5%	95.8%	7.5%	4.2%	1.9%	0.3%	0.0%	1.0%	0.0%	0.3%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	98.1%	90.7%	1.9%	9.3%	0.5%	0.9%	0.0%	0.3%	0.5%	0.6%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	93.6%	92.9%	6.4%	7.1%	0.6%	1.1%	0.4%	0.6%	0.3%	0.3%

* Representation in hirings is the designated groups' share of total hirings, whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation dans le recrutement présente la part des groupes désignés dans le recrutement, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 9.1
Tableau 9.1

Distribution of the Designated Groups among Promoted Employees by Occupational Group
Distribution des groupes désignés parmi les employés promus par catégorie professionnelle

Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	498	456	42	1	1	0	6	6	0	13	11	2
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	15,822	9,870	5,952	51	24	27	247	189	58	904	488	416
Professionals Professionnels	6,467	2,948	3,519	23	5	18	107	55	52	708	353	355
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	2,628	1,808	820	12	10	2	25	22	3	113	60	53
Supervisors Surveillants	4,053	1,152	2,906	20	4	16	73	24	49	386	90	296
Foremen/women Contremaîtres	2,455	2,322	133	25	25	0	28	28	0	116	110	6
Clerical workers Employés de bureau	21,791	3,314	18,477	166	27	139	284	63	221	2,162	355	1,807
Sales workers Employés du secteur de la vente	815	382	433	2	1	1	7	4	3	38	17	21
Service workers Employés du secteur des services	181	149	32	2	1	1	1	1	0	6	4	2
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	3,198	3,125	73	26	26	0	50	50	0	90	88	2
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	4,384	3,885	499	41	34	7	57	48	9	165	141	24
Other manual workers Autres travailleurs manuels	1,686	1,611	75	19	17	2	25	24	1	30	29	1
Total number of employees Nombre total des salariés	63,978	31,022	32,961	388	175	213	910	514	396	4,731	1,746	2,985

Table 9.2
Tableau 9.2

Distribution of the Designated Groups among Promoted Employees by Occupational Group
Distribution des groupes désignés parmi les employés promus par catégorie professionnelle

Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	88	11	77	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals Professionnels	65	3	62	0	0	0	3	0	3	3	1	2
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	32	18	14	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Supervisors Surveillants	77	38	39	1	0	1	0	0	0	7	2	5
Foremen/women Contremaîtres	14	12	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	2,655	189	2,466	12	0	12	37	6	31	175	26	149
Sales workers Employés du secteur de la vente	24	8	16	0	0	0	0	0	0	2	1	1
Service workers Employés du secteur des services	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	14	11	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	506	307	199	1	0	1	10	6	4	25	14	11
Other manual workers Autres travailleurs manuels	204	190	14	0	0	0	1	1	0	3	3	0
Total number of employees Nombre total des salariés	3,682	789	2,893	15	0	15	51	13	38	216	47	169

Table 9.3
Tableau 9.3

Distribution of the Designated Groups among Promoted Employees by Occupational Group
Distribution des groupes désignés parmi les employés promus par catégorie professionnelle

Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionals Professionnels	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisors Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women Contremaîtres	8	8	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	47	4	43	0	0	0	2	1	1	1	0	1
Sales workers Employés du secteur de la vente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers Employés du secteur des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	34	27	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Other manual workers Autres travailleurs manuels	15	13	2	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Total number of employees Nombre total des salariés	125	67	58	6	6	0	2	1	1	1	0	1

Table 10.1
Tableau 10.1

Representation among Employees Promoted and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group
Représentation parmi les employés promus et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent full-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	91.6%	95.4%	8.4%	4.6%	0.2%	0.3%	1.2%	1.6%	2.6%	2.6%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	62.4%	69.6%	37.6%	30.4%	0.3%	0.3%	1.6%	1.5%	5.7%	5.1%
Professionals Professionnels	45.6%	61.5%	54.4%	38.5%	0.4%	0.3%	1.7%	1.6%	10.9%	10.9%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	68.8%	81.6%	31.2%	18.4%	0.5%	0.5%	1.0%	1.5%	4.3%	3.1%
Supervisors Surveillants	28.4%	40.3%	71.7%	59.7%	0.5%	0.6%	1.8%	1.7%	9.5%	8.0%
Foremen/women Contremaîtres	94.6%	95.9%	5.4%	4.1%	1.0%	1.0%	1.1%	2.0%	4.7%	5.1%
Clerical workers Employés de bureau	15.2%	15.7%	84.8%	84.3%	0.8%	0.7%	1.3%	1.7%	9.9%	8.5%
Sales workers Employés du secteur de la vente	46.9%	58.3%	53.1%	41.7%	0.2%	0.6%	0.9%	1.2%	4.7%	4.6%
Service workers Employés du secteur des services	82.3%	48.8%	17.7%	51.2%	1.1%	0.5%	0.6%	1.2%	3.3%	3.4%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	97.7%	98.7%	2.3%	1.3%	0.8%	0.6%	1.6%	1.8%	2.8%	3.7%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	88.6%	86.5%	11.4%	13.5%	0.9%	0.9%	1.3%	1.7%	3.8%	5.3%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	95.6%	96.1%	4.4%	3.9%	1.1%	1.1%	1.5%	1.9%	1.8%	1.8%

* Representation among employees promoted is the designated groups' share of total hirings, whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation parmi les employés promus présente la part des groupes désignés dans les promotions, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 10.2
Tableau 10.2

Representation among Employees Promoted and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group
Représentation parmi les employés promus et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent part-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	12.5%	13.1%	87.5%	86.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	7.3%
Professionals Professionnels	4.6%	26.5%	95.4%	73.5%	0.0%	0.3%	4.6%	1.4%	4.6%	5.1%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	56.3%	73.5%	43.8%	26.5%	0.0%	0.1%	0.0%	0.9%	3.1%	1.3%
Supervisors Surveillants	49.4%	27.7%	50.6%	72.3%	1.3%	1.1%	0.0%	0.4%	9.1%	6.1%
Foremen/women Contremaîtres	85.7%	87.1%	14.3%	12.9%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%
Clerical workers Employés de bureau	7.1%	7.0%	92.9%	93.0%	0.5%	0.6%	1.4%	1.3%	6.6%	5.8%
Sales workers Employés du secteur de la vente	33.3%	24.8%	66.7%	75.2%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	8.3%	4.5%
Service workers Employés du secteur des services	66.7%	41.2%	33.3%	58.8%	0.0%	0.2%	0.0%	0.6%	0.0%	3.8%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	78.6%	89.5%	21.4%	10.5%	7.1%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	3.2%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	60.7%	45.4%	39.3%	54.6%	0.2%	0.9%	2.0%	1.2%	4.9%	9.5%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	93.1%	89.5%	6.9%	10.5%	0.0%	0.3%	0.5%	0.8%	1.5%	5.0%

* Representation among employees promoted is the designated groups' share of total hirings, whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation parmi les employés promus présente la part des groupes désignés dans les promotions, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 10.3
Tableau 10.3

Representation among Employees Promoted and Overall Representation for the Designated Grops by Occupational Group

Représentation parmi les employés promus et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Temporary employees, total of all analysed data / Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total	Employees* promoted Employés promus	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	66.7%	50.0%	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	75.0%	53.8%	25.0%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%
Professionals Professionnels	50.0%	57.0%	50.0%	43.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.8%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	66.7%	52.2%	33.3%	47.8%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
Supervisors Surveillants	0.0%	60.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
Foremen/women Contremaîtres	100.0%	93.1%	0.0%	6.9%	12.5%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Clerical workers Employés de bureau	8.5%	15.9%	91.5%	84.1%	0.0%	0.5%	4.3%	0.6%	2.1%	8.1%
Sales workers Employés du secteur de la vente	0.0%	59.1%	0.0%	40.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%
Service workers Employés du secteur des services	0.0%	70.2%	0.0%	29.8%	0.0%	0.6%	0.00%	0.8%	0.0%	0.6%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	100.0%	95.8%	0.0%	4.2%	25.0%	0.3%	0.0%	1.0%	0.0%	0.3%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	79.4%	90.7%	20.6%	9.3%	2.9%	0.9%	0.0%	0.3%	0.0%	0.6%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	86.7%	92.9%	13.3%	7.1%	20.0%	1.1%	0.0%	0.6%	0.0%	0.3%

* Representation among employees promoted is the designated groups' share of total hirings, whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation parmi les employés promus présente la part des groupes désignés dans les promotions alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Distribution of the Designated Groups in Terminations of Employment by Occupational Group
Distribution des groupes désignés dans la cessation de fonctions par catégorie professionnelle

Table 11.1
Tableau 11.1

Permanent full-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	411	386	25	1	1	0	3	3	0	7	5	2
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	4,892	3,748	1,144	13	8	5	69	57	12	145	104	41
Professionals Professionnels	2,688	1,736	952	2	1	1	25	14	11	177	126	51
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	2,832	2,232	600	10	6	4	29	28	1	49	38	11
Supervisors Surveillants	1,504	769	735	7	5	2	23	12	11	57	28	29
Foremen/women Contremaîtres	1,069	1,030	39	7	7	0	24	24	0	11	10	1
Clerical workers Employés de bureau	17,597	3,256	14,341	127	29	98	212	56	156	1,001	215	786
Sales workers Employés du secteur de la vente	1,782	1,191	591	13	9	4	13	10	3	27	21	6
Service workers Employés du secteur des services	1,251	714	537	3	2	1	10	6	4	55	42	13
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	4,313	4,231	82	15	15	0	78	78	0	79	77	2
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	10,956	10,217	740	66	57	9	108	98	10	173	150	23
Other manual workers Autres travailleurs manuels	6,278	5,856	422	46	37	9	61	61	0	44	41	3
Total number of employees Nombre total des salariés	55,573	35,366	20,208	310	177	133	655	447	208	1,825	857	968

Distribution of the Designated Groups in Terminations of Employment by Occupational Group

Table 11.2
Tableau 11.2

Distribution des groupes désignés dans la cessation de fonctions par catégorie professionnelle

Permanent part-time employees, total of all analysed data
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	53	10	43	0	0	0	0	0	0	6	1	5
Professionals Professionnels	27	3	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	424	292	132	0	0	0	2	1	1	3	2	1
Supervisors Surveillants	31	9	22	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Foremen/women Contremaîtres	15	14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	8,453	982	7,471	53	3	50	82	4	78	413	80	333
Sales workers Employés du secteur de la vente	409	156	253	1	1	0	0	0	0	14	8	6
Service workers Employés du secteur des services	366	130	216	1	1	0	1	1	0	11	6	5
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	168	153	15	0	0	0	0	0	0	3	2	1
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	2,217	1,696	521	7	5	3	13	10	3	89	61	28
Other manual workers Autres travailleurs manuels	3,279	3,097	182	1	1	0	2	1	1	115	115	0
Total number of employees Nombre total des salariés	15,443	6,542	8,881	63	11	53	101	17	84	654	275	379

Distribution of the Designated Groups in Terminations of Employment by Occupational Group

Table 11.3 **Distribution des groupes désignés dans la cessation de fonctions par catégorie professionnelle**

Tableau 11.3

Temporary employees, total of all analysed data
Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Upper-level managers Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	32	16	16	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Professionals Professionnels	370	208	162	0	0	0	0	0	0	4	3	1
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	558	317	241	1	1	0	1	1	0	5	2	3
Supervisors Surveillants	6	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Foremen/women Contremaîtres	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Clerical workers Employés de bureau	331	62	269	0	0	0	0	0	0	23	5	18
Sales workers Employés du secteur de la vente	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Service workers Employés du secteur des services	65	40	25	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	64	59	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	242	229	13	3	0	3	0	0	0	0	0	0
Other manual workers Autres travailleurs manuels	1,373	1,265	108	17	15	2	2	2	0	3	3	0
Total number of employees Nombre total des salariés	3,051	2,208	843	21	16	5	4	4	0	37	15	22

Table 12.1
Tableau 12.1

Representation in Terminations of Employment and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group

Représentation dans la cessation de fonctions et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent full-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	93.9%	95.4%	6.1%	4.6%	0.2%	0.3%	0.7%	1.6%	1.7%	2.6%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	76.6%	69.6%	23.4%	30.4%	0.3%	0.3%	1.4%	1.5%	3.0%	5.1%
Professionals Professionnels	64.6%	61.5%	35.4%	38.5%	0.0%	0.3%	0.9%	1.6%	6.6%	10.9%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	78.8%	81.6%	21.2%	18.4%	0.4%	0.5%	1.0%	1.5%	1.7%	3.1%
Supervisors Surveillants	51.1%	40.3%	48.9%	59.7%	0.5%	0.6%	1.5%	1.7%	3.8%	8.0%
Foremen/women Contremaîtres	96.4%	95.9%	3.6%	4.1%	0.7%	1.0%	2.2%	2.0%	1.0%	5.1%
Clerical workers Employés de bureau	18.5%	15.7%	81.5%	84.3%	0.7%	0.7%	1.2%	1.7%	5.7%	8.5%
Sales workers Employés du secteur de la vente	66.8%	58.3%	33.2%	41.7%	0.7%	0.6%	0.7%	1.2%	1.5%	4.6%
Service workers Employés du secteur des services	57.1%	48.8%	42.9%	51.2%	0.2%	0.5%	0.8%	1.2%	4.4%	3.4%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	98.1%	98.7%	1.9%	1.3%	0.3%	0.6%	1.8%	1.8%	1.8%	3.7%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	93.3%	86.5%	6.8%	13.5%	0.6%	0.9%	1.0%	1.7%	1.6%	5.3%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	93.3%	96.1%	6.7%	3.9%	0.7%	1.1%	1.0%	1.9%	0.7%	1.8%

* Representation in terminations of employment is the designated groups' share of total terminations of employment whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation dans la cessation de fonctions présente la part des groupes désignés dans la cessation de fonctions, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 12.2
Tableau 12.2

Representation in Terminations of Employment and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group

Représentation dans la cessation de fonctions et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Permanent part-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	18.9%	13.1%	81.1%	86.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	11.3%	7.3%
Professionals Professionnels	11.1%	26.5%	88.9%	73.5%	0.0%	0.3%	0.0%	1.4%	0.0%	5.1%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	68.9%	73.5%	31.1%	26.5%	0.0%	0.1%	0.5%	0.9%	0.7%	1.3%
Supervisors Surveillants	29.0%	27.7%	71.0%	72.3%	0.0%	1.1%	3.2%	0.4%	0.0%	6.1%
Foremen/women Contremaîtres	93.3%	87.1%	6.7%	12.9%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	0.0%	0.0%
Clerical workers Employés de bureau	11.6%	7.0%	88.4%	93.0%	0.6%	0.6%	1.0%	1.3%	4.9%	5.8%
Sales workers Employés du secteur de la vente	38.1%	24.8%	61.9%	75.2%	0.2%	0.4%	0.0%	0.4%	3.4%	4.5%
Service workers Employés du secteur des services	35.5%	41.2%	59.0%	58.8%	0.3%	0.2%	0.3%	0.6%	3.0%	3.8%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	91.1%	89.5%	8.9%	10.5%	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%	1.8%	3.2%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	76.5%	45.4%	23.5%	54.6%	0.3%	0.9%	0.6%	1.2%	4.0%	9.5%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	94.5%	89.5%	5.6%	10.5%	0.0%	0.3%	0.0%	0.8%	3.5%	5.0%

* Representation in terminations of employment is the designated groups' share of total terminations of employment whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation dans la cessation de fonctions présente la part des groupes désignés dans la cessation de fonctions, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 12.3
Tableau 12.3

Representation in Terminations of Employment and Overall Representation for the Designated Groups by Occupational Group

Représentation dans la cessation de fonctions et représentation en général des groupes désignés par catégorie professionnelle

Temporary employees, total of all analysed data / Employés temporaires, total des données analysées

Occupational Group Catégorie professionnelle	Men Hommes		Women Femmes		Aboriginal peoples Autochtones		Persons with disabilities Personnes handicapées		Members of visible minorities Membres des minorités visibles	
	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total	Terminations* of functions Cessation de fonctions	Workforce* Effectif total
Upper-level managers Cadres supérieurs	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Middle or other managers Cadres intermédiaires et autres cadres	50.0%	53.8%	50.0%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	3.2%
Professionals Professionnels	56.2%	57.0%	43.8%	43.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	1.1%	0.8%
Semi-professionals and technicians Semi-professionnels et techniciens	56.8%	52.2%	43.2%	47.8%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.9%	0.9%
Supervisors Surveillants	66.7%	60.0%	33.3%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Foremen/women Contremaîtres	100.0%	93.1%	0.0%	6.9%	0.0%	10.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Clerical workers Employés de bureau	18.7%	15.9%	81.3%	84.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.6%	6.9%	8.1%
Sales workers Employés du secteur de la vente	50.0%	59.1%	50.0%	40.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%
Service workers Employés du secteur des services	61.5%	70.2%	38.5%	29.8%	0.0%	0.6%	1.5%	0.8%	0.0%	0.6%
Skilled crafts and trades workers Travailleurs qualifiés et artisans	92.2%	95.8%	7.8%	4.2%	0.0%	0.3%	0.0%	1.0%	0.0%	0.3%
Semi-skilled manual workers Travailleurs manuels spécialisés	94.6%	90.7%	5.4%	9.3%	1.2%	0.9%	0.0%	0.3%	0.0%	0.6%
Other manual workers Autres travailleurs manuels	92.1%	92.9%	7.9%	7.1%	1.2%	1.1%	0.1%	0.6%	0.2%	0.3%

* Representation in terminations of employment is the designated groups' share of total terminations of employment whereas overall representation is the groups' share of the workforce.

* Représentation dans la cessation de fonctions présente la part des groupes désignés dans la cessation de fonctions, alors que représentation en général présente la part des groupes de l'effectif total.

Table 13.1
Tableau 13.1

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif total, recrutement, cessation de fonctions et différence

Permanent full-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps plein, total des données analysées

Workforce and employment changes / Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes
Total workforce / Effectif total	523,917	326,257	197,656	3,481	2,133	1,348	8,650	5,893	2,744	31,300	15,777	15,517
Total hirings / Total du recrutement	49,645	31,040	18,607	310	183	126	323	167	156	2,646	1,272	1,374
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(55,573)	(35,366)	(20,208)	(310)	(177)	(133)	(655)	(447)	(208)	(1,825)	(857)	(968)
Net effect (est.) / Différence (est.)	(5,928)	(4,326)	(1,601)	0	6	(7)	(332)	(280)	(52)	821	415	406

Table 13.2
Tableau 13.2

Permanent part-time employees, total of all analysed data / Employés permanents à temps partiel, total des données analysées

Total workforce / Effectif total	55,706	14,149	41,557	331	63	268	671	160	511	3,541	989	2,572
Total hirings / Total du recrutement	22,791	9,960	12,831	89	30	59	122	59	63	1,372	691	681
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(15,443)	(6,542)	(8,881)	(63)	(11)	(53)	(101)	(17)	(84)	(654)	(275)	(379)
Net effect (est.) / Différence (est.)	7,348	3,418	3,950	26	19	6	21	42	(21)	718	416	302

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

Table 13.3
Tableau 13.3

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif total, recrutement, cessation de fonctions et différence

Temporary employees, total of all analysed data / Employés temporaires, total des données analysées

Workforce and employment changes Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Total workforce Effectif total	7,238	4,914	2,324	50	36	14	31	26	5	129	39	90
Total hirings Total du recrutement	3,928	2,673	1,255	19	15	4	11	9	2	81	25	56
Total terminations Total de la cessation de fonctions	(3,051)	(2,208)	(843)	(21)	(16)	(5)	(4)	(4)	0	(37)	(15)	(22)
Net effect (est.) Différence (est.)	877	465	412	(2)	(1)	(1)	7	5	2	44	10	34

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Table 13.4
Tableau 13.4

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif total, recrutement, cessation de fonctions et différence

Permanent full-time employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur bancaire

Workforce and employment changes / Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes	Women / Femmes
Total workforce / Effectif total	141,747	38,931	102,816	783	106	677	2,675	928	1,747	14,304	3,754	10,550
Total hirings / Total du recrutement	12,979	4,225	8,754	61	9	52	95	39	56	1,621	616	1,005
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(15,187)	(4,327)	(10,860)	(105)	(22)	(83)	(251)	(93)	(158)	(1,072)	(316)	(756)
Net effect (est.) / Différence (est.)	(2,208)	(102)	(2,106)	(44)	(13)	(31)	(156)	(54)	(102)	549	300	249

Table 13.5
Tableau 13.5

Permanent part-time employees, total of analysed data for the banking sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur bancaire

Total workforce / Effectif total	27,226	1,537	25,689	157	11	146	362	27	335	1,686	232	1,454
Total hirings / Total du recrutement	8,690	950	7,740	45	5	40	59	13	46	542	107	435
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(6,372)	(543)	(5,829)	(45)	(2)	(43)	(80)	(4)	(76)	(342)	(53)	(289)
Net effect (est.) / Différence (est.)	2,318	407	1,911	0	3	(3)	(21)	9	(30)	200	54	146

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

Table 13.6
Tableau 13.6

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif, recrutement, cessation de fonctions et différence

Temporary employees, total of all analysed data for the banking sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur bancaire

Workforce and employment changes Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Total workforce Effectif total	534	36	498	5	0	5	2	0	2	84	12	72
Total hirings Total du recrutement	231	18	213	1	0	1	1	0	1	54	9	45
Total terminations Total de la cessation de fonctions	(150)	(11)	(139)	0	0	0	0	0	0	(17)	(1)	(16)
Net effect (est.) Différence (est.)	81	7	74	1	0	1	1	0	1	37	8	29

Table 13.7
Tableau 13.7

Permanent full-time employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des transports

Total workforce Effectif total	188,001	158,283	29,716	1,385	1,202	183	2,735	2,459	276	4,977	3,882	1,095
Total hirings Total du recrutement	24,921	20,040	4,883	179	130	48	141	81	60	571	404	167
Total terminations Total de la cessation de fonctions	(26,826)	(22,319)	(4,508)	(143)	(118)	(25)	(231)	(212)	(19)	(427)	(327)	(100)
Net effect (est.) Différence (est.)	(1,905)	(2,279)	375	36	12	23	(90)	(131)	41	144	77	67

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

Table 13.8
Tableau 13.8

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif, recrutement, cessation de fonctions et différence

Permanent part-time employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des transports

Workforce and employment changes / Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Total workforce / Effectif total	9,218	5,335	3,883	45	25	20	110	55	55	251	119	132
Total hirings / Total du recrutement	6,793	4,537	2,256	30	19	11	17	11	6	169	95	74
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(4,699)	(3,279)	(1,400)	(12)	(9)	(4)	(6)	(4)	(2)	(92)	(65)	(27)
Net effect (est.) / Différence (est.)	2,094	1,258	856	18	10	7	11	7	4	77	30	47

Table 13.9
Tableau 13.9

Temporary employees, total of all analysed data for the transportation sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur des transports.

Total workforce / Effectif total	3,891	3,391	500	31	23	8	16	15	1	17	15	2
Total hirings / Total du recrutement	1,860	1,650	210	9	7	2	3	3	0	6	6	0
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(1,675)	(1,505)	(170)	(13)	(8)	(5)	(1)	(1)	0	(5)	(4)	(1)
Net effect (est.) / Différence (est.)	185	145	40	(4)	(1)	(3)	2	2	0	1	2	(1)

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

Table 13.10
Tableau 13.10

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif, recrutement, cessations de fonctions et différence

Permanent full-time employees, total of all analysed data for the communications sector
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour le secteur des communications

Workforce and employment changes / Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees / Tous les salariés			Aboriginal Peoples / Autochtones			Persons with Disabilities / Personnes handicapées			Members of Visible Minorities / Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Total workforce / Effectif total	155,316	98,210	57,104	942	520	422	2,268	1,647	620	10,995	7,425	3,565
Total hirings / Total du recrutement	8,496	4,621	3,875	30	18	12	55	28	27	377	211	166
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(9,560)	(5,850)	(3,710)	(29)	(13)	(16)	(99)	(72)	(27)	(290)	(191)	(99)
Net effect (est.) / Différence (est.)	(1,064)	(1,229)	165	1	5	(4)	(44)	(44)	0	87	20	67

Table 13.11
Tableau 13.11

Permanent part-time employees, total of all analysed data for the communications sector
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour le secteur des communications

Total workforce / Effectif total	17,479	6,214	11,265	128	26	102	190	72	118	1,557	620	957
Total hirings / Total du recrutement	6,602	4,036	2,566	14	6	8	46	35	11	636	483	153
Total terminations / Total de la cessation de fonctions	(3,907)	(2,441)	(1,466)	(6)	0	(6)	(12)	(7)	(5)	(200)	(149)	(51)
Net effect (est.) / Différence (est.)	2,695	1,595	1,100	8	6	2	34	28	6	436	334	102

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

Table 13.12
Tableau 13.12

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif, recrutement, cessation de fonctions et différence

Temporary employees, total of all analysed data for the communications sector
Employés temporaires, total des données analysées pour le secteur des communications

Workforce and employment changes Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Total workforce Effectif total	2,429	1,206	1,223	5	4	1	7	6	1	21	6	15
Total hirings Total du recrutement	1,573	801	772	5	4	1	4	3	1	17	6	11
Total terminations Total de la cessation de fonctions	(1,039)	(554)*	(485)	(1)	(1)	0	(1)	(1)	0	(9)	(5)	(4)
Net effect (est.) Différence (est.)	534	247	287	4	3	1	3	2	1	8	1	7

Table 13.13
Tableau 13.13

Permanent full-time employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Employés permanents à temps plein, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Total workforce Effectif total	38,853	30,833	8,020	371	305	66	972	859	101	1,024	716	307
Total hirings Total du recrutement	3,249	2,154	1,095	40	26	14	32	19	13	77	41	36
Total terminations Total de la cessation de fonctions	(4,000)	(2,870)	(1,130)	(33)	(24)	(9)	(74)	(70)	(4)	(36)	(23)	(13)
Net effect (est.) Différence (est.)	(751)	(716)	(35)	7	2	5	(42)	(51)	9	41	18	23

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

Table 13.14
Tableau 13.14

Representation of the Designated Groups and Employment Changes
Representation des groupes désignés et évolution de l'emploi

Workforce, hirings, terminations of employment and net effect
Effectif, recrutement, cessation de fonctions et différence

Permanent part time employees, total of all analysed data for other sectors covered under the Act
Employés permanents à temps partiel, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Workforce and employment changes Effectif total et évolution de l'emploi	All Employees Tous les salariés			Aboriginal Peoples Autochtones			Persons with Disabilities Personnes handicapées			Members of Visible Minorities Membres des minorités visibles		
	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes	Total Total	Men Hommes	Women Femmes
Total workforce Effectif total	1,783	1,063	720	1	1	0	9	6	3	47	18	29
Total hirings Total du recrutement	706	437	269	0	0	0	0	0	0	25	6	19
Total terminations Total de la cessation de fonctions	(465)	(279)	(186)	0	0	0	(3)	(2)	(1)	(20)	(8)	(12)
Net effect (est.) Différence (est.)	241	158	83	0	0	0	(3)	(2)	(1)	5	(2)	7

Table 13.15
Tableau 13.15

Temporary employees, total of analysed data for other sectors covered under the Act
Employés temporaires, total des données analysées pour les autres secteurs assujettis à la loi

Total workforce Effectif total	384	281	103	9	9	0	6	5	1	7	6	1
Total hirings Total du recrutement	264	204	60	4	4	0	3	3	0	4	4	0
Total terminations Total de la cessation de fonctions	(187)	(138)	(49)	(7)	(7)	0	(2)	(2)	0	(6)	(5)	(1)
Net effect (est.) Différence (est.)	77	66	11	(3)	(3)	0	1	1	0	(2)	(1)	(1)

* Negative numbers are in parentheses/Les chiffres négatifs sont entre parenthèses

NOTES ON DATA

On June 1, 1988, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their first annual reports under the Employment Equity Act. As of November 1, 1988, 373 reports were received by Employment and Immigration Canada. However, due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 363 or 97%, of the employers' reports were included in the data base for this analysis. The analysis is based on 586,861 permanent full-time, permanent part-time and temporary reported employees.

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1 identification of employer, summary statistics and the certification of accuracy

Form 2 the distribution of all employees by designated group, occupational category and salary quarters

Form 3 the distribution of all employees by designated group and salary range

Form 4 employees hired, categorized by designated group

Form 5 employees promoted, categorized by designated group

Form 6 employees terminated, categorized by designated group

Forms 2 to 6 are divided into three sets, set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's workforce. Employers must submit the forms for each industrial sector where there are 1000 or more employees and for each province and each designated Census Metropolitan Area[2] in which they employ 100 or more employees. At the Census Metropolitan Area level, only forms 2A and 2B are required.

Key Concepts

The legislation requires that employers report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities, only if the employees have voluntarily identified themselves as such, or have agreed to be so identified by the employer, for the purposes of the Employment Equity Act. The number of employees reported in these three groups may not be an exact count. Some

"double-counting" or overlap, among designated groups is unavoidable. For example, a woman who has identified herself as a member of a visible minority is then reported in two designated groups.

Occupational Groups

In preparing their reports, the employers were required to categorize their employee data by occupational category on form 2 (distribution of employees), form 4 (employees hired), form 5 (employees promoted) and form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by the employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The twelve groups are: Upper-level Managers; Middle and Other Managers; Professionals; Semi-Professionals and Technicians; Supervisors; Foremen/Women; Clerical Workers; Sales Workers; Service Workers; Skilled Crafts and Trades Workers; Semi-skilled Manual Workers; and Other Manual Workers.[3]

Although most employers grouped their occupations into the twelve Employment Equity Occupational Groups as required under the legislation, some reported results indicate some discrepancies in occupational classification.

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the *Standard Industrial Classification: 1980* published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: Banking, Transportation and Communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of the employers which did not fall into the above sectors. This grouping of employers is referred to in this report as Others. It includes companies involved in several dissimilar sectors.[4] Since this group of companies is not as homogeneous as companies in the other three sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as Banking) the entire sector is under federal jurisdiction while in others (such as Transportation) only a portion of the sector is under federal jurisdiction. In this latter case the use of Standard Industrial Classification (SIC) codes reported by employers made it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

Regions

Where relevant, the data are compared on a regional basis. For the purposes of this report, the regions are defined as follows:

- Atlantic provinces (Newfoundland, New Brunswick, Prince Edward Island, Nova Scotia)
- Quebec
- Ontario
- Prairie provinces (Manitoba, Saskatchewan, Alberta)
- British Columbia
- Yukon, Northwest Territories

Since employers under federal jurisdiction did not have to submit a report on provinces in which they employed less than 100 employees, the total for Canada is always a little higher than the sum of the provinces' totals.

Constraints and Techniques Used in the Analysis

Since this is the first year in which employers covered under the Act have supplied such detailed information on their workforce, the analysis must be read in light of certain techniques used to overcome constraints. These constraints and techniques are listed below.

The Salary Calculations

Estimates for mean salary can be obtained from form 3, "Salary Summary".

Since the salary information is reported by salary ranges, estimates of the mean salary were made using the centre of the ranges as a proxy for each range's salary value. The estimate of the salary value of the highest salary range, $70,000 and over, was more difficult. To establish the salary value for this range, the trend of the distribution was projected;[5] an estimate was derived, allowing for a realistic estimation of mean salaries. The mean salary estimates are reliable, but should be used mainly as indicators of the extent of differences and problems, rather than as precise measurements.

Another measurement commonly used was the proportion of a given population earning less than $25,000. This measurement was derived directly from form 3 without further calculations.

Notes

1. Information on how to obtain copies of the legislation, including Forms 1-6, is available from:
   Resource Centre
   Employment Equity Branch
   Employment and Immigration Canada
   Ottawa, Ontario
   K1A 0J9

2. The 8 designated Census Metropolitan Areas (CMA'S) are:
   Calgary, Alberta
   Edmonton, Alberta
   Halifax, Nova Scotia
   Montreal, Quebec
   Regina, Saskatchewan
   Toronto, Ontario
   Vancouver, British Columbia
   Winnipeg, Manitoba

   For more information refer to: "Schedule I", *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, July 1986 and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Locations Maps for Employment Equity Reports", August 1986.

3. For more information on the classification of Occupational Groups refer to:
"Schedule III", *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, July 1986 and "Technical Reference Paper No.3: Occupational Groups for Employment Equity Reports", August 1986.

4. The following is a list of industrial sectors grouped in the Others sector:
Livestock Farms
Services Incidental to Agricultural Crops
Metal Mines
Coal Mines
Crude Petroleum and Natural Gas
Services Incidental to Crude Petroleum and Natural Gas
Flour, Prepared Cereal Foods and Feed Industry
Vegetable Oil Mills
Stamped, Pressed and Coated Metal Products Industries
Communication and Other Electronic Equipment Industries
Project Management Construction
Other Services Incidental to Construction
Grain Elevators
Other Storage and Warehousing Industries
Farm Products, Wholesale
Business Financing Companies
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
Other Business Services
Human Resource Administration
Economic Services Administration
International and Other Extra-Territorial Agencies
Theatrical and Other Staged Entertainment Services
Business Associates

5. The trend was intercepted using regression on a semi-logarithmic curve. The salary value of the $70,000-and-more salary range could be derived from projections based on the found curve.

NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1988, les employeurs et les sociétés de la Couronne assujettis aux lois et aux règlements fédéraux, qui disposaient d'un effectif de 100 employés ou plus, devaient soumettre leur premier rapport annuel en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au 1er novembre 1988, Emploi et Immigration Canada avait reçu 373 rapports. Toutefois, en raison de difficultés attribuables aux rapports soumis en retard ou posant divers problèmes et à l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la présente analyse est fondée sur 363 rapports (97 p. 100) soumis par les employeurs. L'analyse porte sur une total de 586 861 salariés pour lesquels un rapport a été présenté. Sont inclus les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires.

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires ont trait aux renseignements suivants :

Formulaire 1 identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude

Formulaire 2 répartition, par groupe désigné, catégorie professionnelle et quart de salaire, de tous les employés

Formulaire 3 répartition, par groupe désigné et par échelle de rémunération, de tous les employés

Formulaire 4 répartition, par groupe désigné, des employés recrutés

Formulaire 5 répartition, par groupe désigné, des employés promus

Formulaire 6 répartition, par groupe désigné, des employés qui ont quitté leur emploi

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie "A" pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie "B" pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie "C" pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci comptent pour 20 p. 100 ou plus de son effectif. L'employeur doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il dispose de 1 000 employés ou plus et pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement[2] où il emploie 100 personnes ou plus. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

Notions clés

La Loi oblige les employeurs à faire rapport sur ceux de leurs employés qui entrent dans les catégories "autochtone", "personne handicapée" ou "membre d'une minorité visible" seulement si ces employés se sont identifiés comme tels auprès de l'employeur ou s'ils ont accepté que celui-ci les désigne comme tels pour les fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Il se peut que le nombre d'employés déclarés dans ces trois groupes ne soit pas exact car il arrive qu'on ne puisse éviter un double comptage ou un certain recoupement. Par exemple, une femme peut se déclarer membre d'une minorité visible et se retrouver ainsi dans deux groupes désignés.

Catégories professionnelles

Pour la préparation de leur rapport, les employeurs ont été priés de répartir les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutement), le formulaire 5 (avancement) et le formulaire 6 (cessations de fonction). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze groupes en question sont les suivants : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels[3].

Bien que la plupart des employeurs aient réparti leur effectif selon les douze catégories professionnelles prescrites par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, quelques rapports présentent certaines différences avec le système de classification professionnelle.

Branches d'activité

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été regroupés selon la *Classification type des industries, 1980*. publiée par Statistique Canada. Ce ministère a recensé trois grands secteurs : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois groupes majeurs de la Classification type des industries. Le quatrième domaine d'activité inclus dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné sous le titre "Autres" dans le présent rapport. Entrent dans cette catégorie les compagnies qui ont des activités dans plusieurs secteurs dissemblables[4]. Etant donné que ce groupe d'entreprises n'est pas aussi homogène que ceux des trois autres branches d'activité, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui des banques), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale tandis que dans d'autres (comme dans celui des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il a été possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons en utilisant les codes de la Classification type des industries déclarés par les employeurs.

Régions

Au besoin, les données sont comparées à l'échelle régionale. Aux fins du présent rapport, les régions sont définies comme suit :

- provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve, Nouveau-Brunswick, Ile-du-Prince-Edouard, Nouvelle-Ecosse)
- Québec
- Ontario
- provinces des Prairies (Manitoba, Saskatchewan, Alberta)
- Colombie-Britannique
- Yukon, Territoires du Nord-Ouest

Etant donné que les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ne sont pas tenus de soumettre un rapport pour les provinces où ils emploient moins de 100 personnes, le total pour l'ensemble du Canada est toujours un peu plus élevé que la somme des totaux des provinces.

Contraintes éprouvées et techniques utilisées pour l'analyse

Etant donné que les employeurs visés devaient, pour la première fois, fournir des renseignements aussi détaillés sur leur effectif, il a fallu recourir à certaines techniques pour contourner les difficultés. Le lecteur est prié d'en tenir compte. Les contraintes auxquelles on s'est buté et les techniques utilisées sont décrites ci-dessous.

Le calcul des salaires

On peut obtenir des estimations sur les salaires moyens en consultant le formulaire 3 (profil salarial).

Comme les renseignements sur les salaires sont fournis selon l'échelle de rémunération, on a calculé les salaires moyens en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. Il a été plus difficile d'évaluer la valeur salariale de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 $ et plus. Pour effectuer ce calcul, on a établi des projections[5] sur la tendance de la répartition des salariés, puis déduit une estimation, qui a permis d'évaluer de façon réaliste la rémunération moyenne. Les estimations des salaires moyens sont fiables mais ne devraient être utilisées qu'à titre d'indicateurs pour évaluer l'étendue des différences et des problèmes plutôt que de mesures précises.

On a également utilisé couramment, comme mesure, la proportion de groupes d'employés précis gagnant moins de 25 000 $. Il a été facile de déduire directement cette mesure du formulaire 3 sans effectuer d'autres calculs.

Notes

1. Pour obtenir des renseignements sur la manière de commander des copies de la Loi, y compris les formulaires 1 à 6, il suffit de s'adresser au :
   Centre de documentation
   Direction générale de l'équité en matière d'emploi
   Emploi et Immigration Canada
   Ottawa (Ontario)
   K1A 0J9

2. Les huit régions métropolitaines de recensement désignées sont (RMR) :
   Calgary (Alberta)
   Edmonton (Alberta)
   Halifax (Nouvelle-Ecosse)
   Montréal (Québec)

Régina (Saskatchewan)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Winnipeg (Manitoba)

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter l'annexe 1, *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, juillet 1986 et les Documents techniques de référence no. 1 : cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi, août 1986.

3. Pour obtenir plus de renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, veuillez vous reporter à l'annexe III, *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, juillet 1986 et les Documents techniques de référence no. 3 : catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi, août 1986.

4. Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre "Autres" :
Fermes d'élevage
Services relatifs aux cultures
Mines de métaux
Mines de charbon
Industries du pétrole brut et gaz naturel
Industries des services relatifs à l'extraction du pétrole brut et du gaz naturel
Industrie de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
Industrie des huiles végétales
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits de métal
Industries de l'équipement de communication et d'autre matériel électronique
Gestion de travaux de construction
Autres services relatifs à la construction
Industries des silos à grain
Autres industries d'entreposage et d'emmagasinage
Produits agricoles, commerce de gros
Sociétés de financement des entreprises
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
Autres services aux entreprises
Gestion des ressources humaines
Gestion des services économiques
Organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux
Théâtres et autres spectacles
Associations commerciales

5. La tendance a été mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. La valeur salariale de l'échelle de rémunération de 70 000 $ et plus pourrait être déduite des projections fondées sur la courbe établie.